

Frumvarp til laga

um lágmarkslaun.

Flm.: Gísli S. Einarsson, Jóhanna Sigurðardóttir,
Guðmundur Árni Stefánsson:

1. gr.

Heildarlaun á mánuði fyrir 18 ára og eldri skulu ekki vera undir 88.000 kr. fyrir fulla dagvinnu.

2. gr.

Lög þessi öðlast gildi 1. mars 1999.

Greinargerð.

Frumvarp til laga um lágmarkslaun var lagt fram á síðasta þingi en náði þá ekki fram að ganga. Það er nú lagt fram að nýju í breyttri mynd. Frumvarpið gerir ráð fyrir því að heildarlaun á mánuði fyrir 18 ára og eldri skuli ekki vera lægri en 88.000 kr. á mánuði fyrir fulla dagvinnu.

Meginvandinn í íslensku þjóðfélagi er fátækt sem stafar af lágum launum. Þau hafa leitt til fólksflóttu frá landinu. Einkenni íslensks hagkerfis eru hin lágu taxtalaun. Um nokkra hríð hefur ekki verið hægt að framfleyta fjölskyldu með lægstu taxtalaunum. Launakerfið á Íslandi einkennist af umfangsmiklum feluleik með raunveruleg launakjör. Þannig hafa ýmiss konar aukagreiðslur komið til viðbótar taxtalaunum. Annað einkenni á íslensku atvinnulífi er hve langan vinnutíma íslenskir launamenn vinna. Í samanburði sem var gerður milli Íslands og Danmerkur kom í ljós að launamaður héraendis vinnur um 50 klst. á viku að meðaltali en danskur launamaður 39 klst. Þetta sýnir að íslenskur launamaður vinnur að jafnaði tíu vikum lengur en danskur launamaður á ári hverju. Lífskjörum hér á landi, sem eru betri en launin gefa til kynna, er þannig augljóslega fyrst og fremst haldið uppi með löngum vinnudegi.

Hjálparstarf hefur sífellt aukist innan lands vegna bágs ástands. Samkvæmt upplýsingum hjálparstofnana og ýmissa líknaraðila hafa þúsundir einstaklinga notið matargjafa sökum fátæktar. Félagsleg aðstoð sveitarfélaga hefur aukist svo síðustu ár að þeim er mörgum um megn að sinna þeim skyldum sínum.

Lág framleiðni og fólksflótti.

Alþjóðlegur samanburður sýnir að laun á Íslandi eru áberandi lægri en í helstu viðmiðunarlandum okkar. Ein aðalástæða þessa er að framleiðni íslenskra fyrirtækja er mun lægri en þekkist annars staðar. Þannig er samkeppnisstaða Íslands mjög léleg í alþjóðlegum samanburði. Framleiðni á hverja vinnustund á Íslandi er með því lægsta sem þekkist í Evrópu. Í samanburði á landsframleiðslu á vinnustund í 24 OECD-ríkjum er Ísland í 20. sæti.

Þetta hefur leitt til fólksflóttu frá landinu. Íslendingum fjölgaði 50% meira í Danmörku en á Íslandi árið 1995. Alls fluttu 1.060 héðan til Danmerkur árið 1994. Íslendingum fjölg-

aði um 30% í Noregi og um 60% á Grænlandi árið 1995. Alls voru 20.800 Íslendingar búsettir erlendis og fjölgaði þeim um 10% milli árana 1994 og 1995. Til samanburðar má geta þess að samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands voru 22.425 Íslendingar búsettir erlendis 1. desember 1996 en það þýðir að Íslendingum erlendis fjölgaði um tæplega 9,5% á árinu 1996. Á þessu hefur sem betur fer orðið breyting á síðustu tveimur árum vegna aukins hagvaxtar í íslensku þjóðfélagi vegna aðgerða verkalýðshreyfingarinnar. Fjölgun aðfluttra á móti brottfluttum nemur 800 manns á síðastliðnu ári sem er ákveðinn mælikvarði á stöðu mála.

Þegar borin eru saman laun og lífskjör verður vitaskuld að taka tillit til margra þátta, svo sem bótakerfis, skattkerfis, húsnæðiskerfis, vaxta, matvöruverðs, heilbrigðiskerfis og gjalda fyrir opinbera þjónustu.

Í íslensku þjóðfélagi hefur lengi tíðkast að vinna langan vinnudag. Sú hefð markast af einhæfu atvinnulífi um aldir þar sem unnið var í skorpum bæði til sjávar og sveita. Þessi vinnu- máti hefur breyst síðustu áratugi eftir því sem íslenskt hagkerfi hefur færst nær því sem gerist í nágrannalöndunum og ýmiss konar þjónustustörf skipta sífellt meira máli. Nýjar vinnutíma- reglur á Evrópska efnahagssvæðinu leyfa ekki lengur svo langan vinnutíma.

Lág taxtalaun hér á landi eru efnahagslegt vandamál. Þau leiða til þess að ýmsir sem eru á þessum launum eiga vart fyrir mat, hvað þá að þeir geti nýtt sér þá þjónustu sem eðlilegt er að veitt sé í nútímaþjóðfélagi. Jafnframt verður þetta til þess að ýmsar starfsstéttir fá viðbætur við laun sem ekki er samið um í kjarasamningum. Þetta skapar verulegt óryggi fyrir launafólk í landinu og hefur, með öðru, stuðlað að því að launajafnrétti er ekki eins og skyldi. Það að lægstu taxtar skuli vera svipaðir og lágmarksframfærsla er ósvinna. Hér bera margir ábyrgð.

Tímakaup í dönskum iðnaði árið 1994 var 97% hærra en í íslenskum. Ekki eru nýjar tölur fyrirleggjandi en vitnað er til skýrslu forsætisráðherra varðandi samanburð. Tekjur hjóna í Danmörku árið 1993 voru um 39% hærra en á Íslandi. Danskur byggingaverkamaður hefur um 28% hærra ráðstöfunartekjur en sá íslenski. Þessar tölur, sem komu fram í skýrslu forsætisráðherra um laun og lífskjör á Íslandi, í Danmörku og víðar, segja alla söguna.

Skattar og lág laun.

Í þessum samanburði við Danmörku ber að hafa í huga að byrði beinna skatta er minni hér en í Danmörku. Meðalheimili í Danmörku greiðir 38% tekna sinna í tekju- og eignarskatt en meðalheimili á Íslandi 21%. Jaðarskattar eru hærra í Danmörku en á Íslandi en þykir þó mörgum nóg um þá hérlendis.

Hins vegar er athyglisvert að skattleysismörk hér á landi voru 57.000 kr. á mánuði þegar samanburður var unninn en í Danmörku eru engin skattleysismörk. Skattleysismörk á Íslandi eru nú 60.848 kr. Það er umhugsunarvert hvort skattleysismörk hér á landi, sem vissulega eru ekki há, hafi komið í veg fyrir hækkun taxtalauna undanfarin ár. Ef greiddur væri skattur af öllum tekjum, ef til vill 10–15% skattur af lægstu tekjum, er ekki ósennilegt að það hefði leitt til hærra taxtalauna í kjarasamningum síðustu ár. Umræðu vantar um þennan þátt mála hérlendis. Jaðarskattar koma harðast niður á tekjulægsta fólkinu á Íslandi en leggjast jafnt á alla tekjuhópa í Danmörku. Af þeim sökum er full ástæða til að endurskoða skatta- og launakerfin á Íslandi í samhengi við ákvörðun lágmarkslauna.

Í alþjóðlegum samanburði kemur skýrt fram að óbeinir skattar hér eru mun hærra en erlendis. Þá er verð á matvælum mun hærra hér en í nágrannalöndunum og leiðir það hugann að því að löngu er tímabært að endurskoða þá stefnu stjórnvalda. Endurbætur á því sviði væru ein mesta kjarabót fyrir láglaunafólk sem um getur.

Við gerð kjarasamninga undanfarin ár hefur verkalyðshreyfingin oft talað um að nú væri kominn tími til að hækka lægstu launin. Viðurkenna ber að árangur hefur náðst þótt lægstu umsamin laun, 70.000 kr., séu neðan fátæktarmarka að mati fagfólks í félagsfræði. Á verðbólguárinum var einna algengast að samið væri um kauphækkun sem átti að leiðrétta lægstu launin. Þá var reiknuð út prósentuhækkun þeirrar launahækkunar og hún gekk í gegnum allt kerfið. Láglaunafólk stóð þannig eftir í sömu sporum og áður og verðbólgan eyddi áhrifum hagstæðra kjarasamninga á örskömmum tíma.

Við gerð kjarasamninga síðari ár hefur reynst einna best að semja um eingreiðslur til að hækka lægstu laun. Sú aðferð virðist hafa haldið nokkuð vel í undanförunum kjarasamningum. Þrátt fyrir það eru lægstu taxtalaunin svo lág að það er gjörsamlega óverjandi fyrir þjóðfélagið. Ekki má gleyma því að fjölmargir fá greitt samkvæmt þessum töxtum og má þar nefna ófaglært starfsfólk, ekki hvað síst á vegum hins opinbera. Þetta launafólk hefur ekki tækifæri til að bæta sér upp lág laun með mikilli vinnu eða kaupaukakerfi. Það lifir í sárri fátækt og á fátárra kosta vól.

Gildistaka frumvarpsins.

Flutningsmenn telja að allt sem viðkemur kjarasamningum eigi að vera á forræði samningsaðila. Þar sem ekki hefur tekist með samningum að knýja fram hækkun lægstu launa undanfarin ár ber Alþingi Íslendinga skylda til að grípa inn í þessi mál með lagasetningu.

Í 1. gr. frumvarpsins er kveðið á um að heildarlaun á mánuði fyrir 18 ára og eldri skuli ekki vera undir 88.000 kr. Í kjölfar mjög mikilla launabreytinga, sem orðið hafa hjá einstökum starfsstéttum undanfarið og eru langt umfram almenna kjarasamninga, er ástæða til að flytja frumvarp til laga um lágmarkslaun. Nú er ljóst að 88.000 kr. mánaðarlaun fyrir fulla dagvinnu eru ekki há og flestir launþegar hafa hærri heildarlaun, að vísu með nokkurri eftirvinnu. Frumvarpinu er þannig fyrst og fremst ætlað að skapa vörn fyrir þá sem minnst mega sín. Rökin fyrir þessu eru augljós. Hækkun lægstu launa í 88.000 kr. á mánuði mun auka velferð þeirra fátækustu í íslensku þjóðfélagi, jafna laun og bæta afkomu margra einstaklinga. Það er engin ástæða til að ætla að lagasetning af þessum toga muni kalla á óðaverðbólgu, allra síst ef aðilar vinnumarkaðarins setjast nú niður í alvöru til að semja um hækkun lægstu taxtalauna, eins og þeir hafa margoft talað um undanfarin ár.

Að mati flutningsmanna mundi lagasetning af þessum toga knýja samningsaðila til að finna leiðir til að unnt sé að lifa mannsæmandi lífi af dagvinnulaunum.

Lögbinding lágmarkslauna.

Launaumræða verður að vera í alþjóðlegu samhengi. Íslenskar vörur eru vitaskuld í samkeppni við erlendar, hvort sem um er að ræða útflutningsvörur okkar eða vörur sem keppa við innflutning. Við verðum að standast þessa alþjóðlegu samkeppni og okkur hefur fyrst og fremst tekist það með löngum vinnudegi. Löggjöf um lágmarkslaun er til erlendis, t.d. í Ameríku og Frakklandi. Þess má geta að nokkur umræða um lágmarkslaun var í Bandaríkjunum í aðdraganda að forsetakosningunum árið 1996. Eitt af höfuðstefnuatriðum ríkisstjórnar Tony Blair er að setja lög um lágmarkslaun og að skilgreina þarfir einstaklinga og fjölskyldna til framfærslu sinnar.

Hægt er að sýna fram á að séu lágmarkslaun ákveðin of há geti það leitt til þess að það dragi úr vinnu í viðkomandi hagkerfi. Þetta eru helstu rök gegn lögbindingu lágmarkslauna. Þau eiga ekki við núverandi aðstæður hérlendis að mati flutningsmanna. Þau lágmarkslaun sem gert er ráð fyrir í þessu frumvarpi eru ekki há og atvinnulífið á auðveldlega að geta ráðið við þau með aukinni framleiðni. Atvinnuástand hér á landi er einnig að mörgu leyti mun betra en í nágrannalöndunum. Að skapa umhverfi fyrir sérhæfð störf, hálaunastörf, er vita-

skuld háð mörgum þáttum, m.a. menntakerfi og því sem varið er í rannsóknir og þróunarstarf innan og utan fyrirtækja. Á þessu sviði er stefna ríkisstjórnarinnar mjög á reiki. Ekki hefur verið unnið nóg hérlendis í menntamálum og rannsóknum undanfarna áratugi.

Íslendingar verða að gera upp við sig hvort hér eigi að verða láglaunasvæði eins og allt stefnir í og landsmenn verði að vinna langan vinnudag til að halda uppi sambærilegum lífskjörum og í nágrannalöndunum eða hvort þróa eigi hagkerfið í átt til sérhæfðra starfa sem eru betur launuð. Flutningsmenn efast ekki um að síðari leiðin er gæfuríkari fyrir land og þjóð.

Lokaorð.

Það er liðin tíð að hægt sé að ætlast til þess af Íslendingum að þeir vinni allt að 30% lengri vinnudag en kollegar þeirra erlendis til þess eins að ná sambærilegum launum. Það mun ekki auka framleiðni íslenskra fyrirtækja ef þau eiga í auknum mæli að byggja á ódýru vinnuafli. Við verðum að snúa af þessari braut því að annars verður Ísland áfram láglaunaland.

Frumvarp þetta er liður í þeirri stefnumörkun jafnaðarmanna að skapa hér mannsæmandi umhverfi fyrir launafólk og stuðla jafnframt að heilbrigðu og þróttmiklu efnahagslífi. Ef þessi leið er ekki farin og taxtalaunin látin eiga sig eina ferðina enn í næstu kjarasamningum mun sífellt stærri hópur launamanna sitja eftir með lágmarkstaxta og eiga sér ekki viðreisnar von. Við megum ekki láta mál þróast á þann veg.

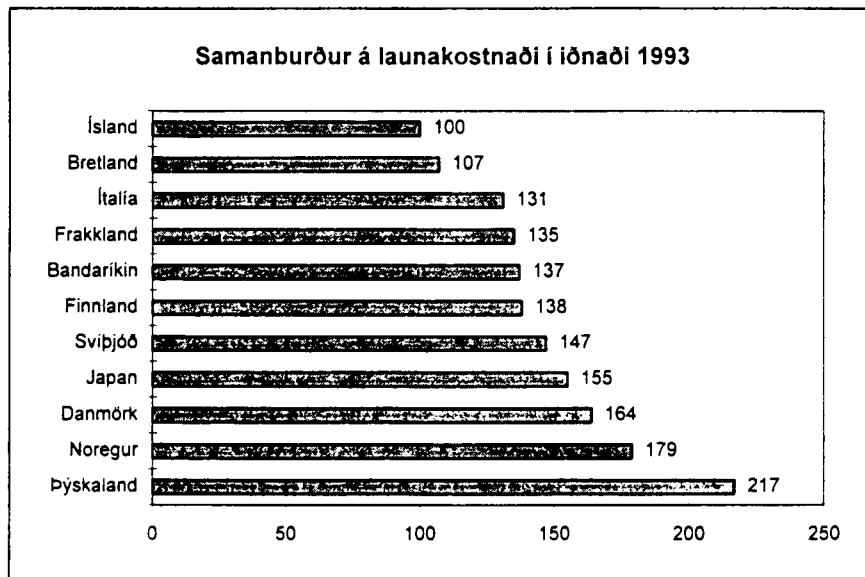
Fylgiskjal I.

*Verslunarmannafélag Reykjavíkur,
Edda Rós Karlsdóttir hagfræðingur:*

Laun verslunar- og skrifstofufólks á Íslandi og í Danmörku. (Febrúar 1996.)

1 Inngangur

Launakostnaður er stór hluti framleiðslukostnaðar og mikilvægur hluti samkeppnisstöðu hvernar þjóðar. Launakostnaður íslenskra fyrirtækja hefur þó ekki verið ofarlega í umræðunni um samkeppnisstöðu landsins, ef frá er talin sú athygli sem útgáfa Útflutningsráðs og Iðnaðarráðuneytisins á kynningarbæklingnum "Invest in Iceland" fékk á haustdögum 1995. Í bæklingnum var m.a. bent á að á Íslandi fengist mjög hæft vinnuafli á vægu verði og meðfylgjandi tafla birt.



Rannsóknir hafa sýnt fram á mikinn sveigjanleika launa á Íslandi og telst hann nánast einsdæmi í alþjóðlegum samanburði. Hér við bætist að hátt hlutfall yfirvinnu í heildartekjum almenns launafólks gerir afkomu heimilanna afar næma fyrir breytingu á frambóði yfirvinnu.

Sá samanburður sem hér er gerður á launum verslunar- og skrifstofufólks á Íslandi og í Danmörku er fyrst og fremst hugsaður sem grundvöllur fyrir frekari athuganir.

Markmiðið er að velta upp atriðum sem hægt verður að nota í málefnavinnu fyrir næstu kjarasamninga. Fyrsta skrefið er að skoða tölur og augljósar staðreyndir, næsta skref er að leita skýringa og leiða til úrbóta.

Bornir eru saman kauptaxtar samkvæmt kjarasamningi Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark. Einnig eru borin saman greidd laun afgreiðslufólks, gjaldkera og bókara og fólks við símvörslu skv. launakönnunum Danska Vinnuveitendasambandsins (DA) og Kjararannsóknarnefndar. Að lokum eru borin saman greidd laun sölufólks á ferðaskrifstofum skv. könnunum DA og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur. Þessir hópar eru valdir með það fyrir augum að um sé að ræða sem líkust störf og sambærilegastar uppgjörsaðferðir. Borin eru saman dagvinnulaun og heildarlaun, auk nokkurra afbrigða lífeyrissparnaðar og atvinnuþrygginga.

Ahersla er lögð á að skoða ráðstöfunartekjur launþega, enda er það staðreynd að hár tekjuskattur leiðir til hás launastigs. Þá skipta félagsleg réttindi miklu máli, en erfitt getur verið að meta þau til króna og aura.

2 Skráð gengi og jafnvirðisgengi

Við samanburð milli landa þarf að umreikna gjaldmiðla yfir í sömu reiknieiningu. Beinast liggur við að nota skráð gengi samkvæmt upplýsingum frá Seðlabanka Íslands, en þegar um er að ræða laun og kaupmátt þarf að íhuga betur val umreikningsgengis.

Skráð gengi er notað við samanburð á *samkeppnishæfni þjóða*. Þess vegna er rétt að nota skráð gengi þegar launakostnaður er borinn saman. Ef bera á saman *kaupmátt launa* þarf hins vegar að taka tillit til mismunandi verðlags eftir löndum og þá er rétt að nota jafnvirðisgengi gjaldmiðla (PPP, Purchasing Power Parity).¹ Eins og nafnið gefur til kynna er jafnvirðisgengi notað til að reikna hvers virði ákveðin upphæð er við sama verðlag. *Með notkun jafnvirðisgengis er reynt að tryggja að fyrir hverja krónu í samanburðartölunum sé hægt að kaupa sama magn af vörum og þjónustu.*

Til að skýra þetta er rétt að skoða launataxta HK í Danmörku á árunum 1993 og 1995. Tekið er mið af starfsmanni, eftir sex mánuði í starfi:

Dagsetning	Taxti DKK	Hækkun mæld í DDK	Skráð gengi	Taxti ISK	Hækkun mæld í ISK
01.03.1993	10.940		10,31	112.791	
01.09.1995	11.475	4,9%	11,59	132.995	17,9%

Taxti HK hækkaði um 4,9% frá 1993 til 1995. Vísitala neysluverðs hækkaði um 3,6% á tímabilinu og kaupmáttur kauptaxta jókst því um 1,2%. Sé hækkunin hins vegar mæld í íslenskum krónum hefur almenn gengisþróun áhrif á niðurstöðurnar, þar á meðal gengisfelling íslensku krónunnar í júní 1993, jákvæður greiðslujöfnuður danska þjóðarbúsins og mismunandi verðbólga í löndunum. Í íslenskum krónum mælist hækkun kauptaxta 17,9%. Danski launþeginn mun ekki kannast við þá hækkun.

Gengisþróunin getur haft mikil áhrif á launasamanburð milli landa. Á árinu 1993 voru grundvallarlaun afgreiðslufólks skv. taxta VR 48.750 kr. á mánuði. Í dag eru sömu laun 55.072 krónur. Hækkunin er 13%. Í dæminu hér að ofan sýnist misgengi taxta í Danmörku og á Íslandi vera að aukast úr 131% í 142%. Hefði gengi haldist stöðugt á tímabilinu hefði misgengi launa hins vegar virðst vera að minnka, úr 131% í 115%! Af þessum ástæðum m.a. er skráð gengi almennt talin afleit umreiknieining, þegar laun og kaupmáttur eru annars vegar.

Dæmið sýnir hinsvegar að hlutfallslegt verðlag íslensks vinnuafls hefur lækkað gagnvart dönsku vinnuafli.

Þegar samkeppnisstaða þjóða er skoðuð er yfirleitt litið á breytingar, ekki upphæðir. Útgangspunkturinn er óbreytt ástand því afkoma fyrirtækja miðast við núverandi kostnað. Lögð er megin áhersla á að kostnaðarhækkningar verði ekki meiri en í samkeppnislöndunum, en litið er fram hjá mismuni launa. Ef hækka á laun þurfa aðrir kostnaðarliðir að lækka eða önnur skilyrði að batna (vöruþróun, markaðsetning, framleiðni, opinber stuðningur). Takist ekki að hagræða í rekstri neyðast óárðsöm fyrirtæki til að hætta rekstri.²

3 Kauptaxtar á Íslandi og í Danmörku

Lágmarksmánaðarlaun skv. kjarasamningum Verzlunarmannafélags Reykjavíkur (VR) eru 55.072 krónur árið 1996. Hjá Handels- og kontorfunktionærernes forbund í Danmark (HK) eru lágmarksmánaðarlaun fólks með 6 mánaða reynslu 11.840 danskar krónur frá og með 1. mars 1996. Í meðfylgjandi töflu eru þessir kauptaxtar bornir saman og sömuleiðis útborguð laun starfsmanna (skráð gengi í janúar 1996, 11,7).

	VR 1996	HK 1996	Mismunur (HK/VR-1)
Mánaðarlaun	55.072	138.528	152%
Orlofsuppbót	8.000	16.626	108%
Desemberuppb.	24.000	0	-100%
Láglounauppbót (maí)	12.464	0	-100%
Láglounauppbót (des)	12.464	0	-100%
Meðalmánaðartekjur	59.816	139.913	134%
Frádráttur:			
Tekjuskattur	0	48.976	
Félagsgjöld, lífeyrissj. og atvinnuþryggingar	2.991	11.045	269%
Til ráðstöfunar	56.825	79.892	41%
Til ráðstöfunar miðað við kaupmáttarjöfnuð 1995	56.825	70.606	24%

Kauptaxti samkvæmt danska samningnum er 152% hærri í Danmörku, en á Íslandi. Þegar tekið er tillit til láglouna-, orlofs- og desemberuppbóta er munurinn minni, eða 134%.

Skattgreiðslum er mjög ólíkt farið. Íslendingurinn greiðir ekki tekjuskatt þar sem hann er undir skattleysismörkum, en Daninn greiðir tæplega 50.000 krónur. Þegar tekjuskattur og félagslegar tryggingar hafa verið dregnar frá stendur Daninn eftir með 41% meira en Íslendingurinn. Þegar tekið hefur verið tillit til mismunandi verðlags er munur ráðstöfunartekna 24%. Um er að ræða mismun upp á tæplega 15.000 krónur á mánuði, eða sem nemur 178.000 krónum á ári.

Í íslensku kjarasamningunum er kauptafla þ.s. kveðið er á um launahækkanir í samræmi við starfsaldur (1, 3, 5, 7 og 10 ár). Í dönsku samningunum er ekki að finna slíkar launatöflur, en þar kemur fram að samningsaðilar séu sammála um að almennt skuli greidd hærri laun en um getur í samningnum og skuli þá taka mið af dugnaði, ábyrgð og sjálfstæði í starfi. Í samningnum er slík yfirborgun nefnd "persónuleg viðbót" (personlig tillæg).³

Kauptaxti VR eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki er 63.820 krónur á mánuði. Samanburður við taxa HK sýnir að danskur starfsmaður sem eingöngu móttekur grunnlaun og engin persónuleg laun hefur 14% meira til ráðstöfunar, en íslenskur starfsbróðir hans sem tekur laun samkvæmt 10 ára taxa.

Rétt er að staldra við og skoða lauslega hvaða réttindi starfsmennirnir hafa áunnið sér með greiðslu skatta og félagslegra trygginga.

Fyrst ber að telja *mismun í lífeyrissparnaði*. Íslenski launþeginn hefur öðlast sparnað sem svarar til 10% af launum. Danski launþeginn hefur annars vegar öðlast sparnað í almennum lífeyrissjóði sem svarar til 3% af launum og hins vegar réttindi í Lífeyrissjóði atvinnulífsins (ATP). Greiðslur í Lífeyrissjóð atvinnulífsins eru fóst krónutala, 2.332,8 danskar krónur á ári eða sem samsvarar 27.300 krónum.

Lífeyrisréttindi þarf að skoða í samhengi við lífeyri almannatrygginga og þær reglur sem gilda um samspil og tekjutengingar. Árið 1994 var grunnupphæð ellilífeyris 12.329 krónur á mánuði á Íslandi, en 38.787 krónur í Danmörku. Í báðum löndum eru frekari bætur og ýmis þjónusta tekjutengdar.

Almennir lífeyrissjóðir hafa ekki sömu útbreiðslu í Danmörku og hér á landi og greiðslur í lífeyrissjóði eru ekki lögbundnar (ATP er undantekning). Töluverður munur er á greiðslum eftir stéttum. Þumalputtareglan er sú, að lífeyrisgreiðslur vegna háskólamanna eru 15% af launum og greiðslur vegna fólks með styttri framhaldsskólamenntun 12%.⁴ Ýmist greiða vinnuveitendur allt framlagið eða 2/3 hluta. Stór hluti launþega gerðu fyrst samninga um reglubundnar lífeyrissjóðsgreiðslur á árunum 1988 til 1993. Þar á meðal er HK. Meirihluti nýju sjóðanna nær til almenns verkafólks, skrifstofu- og verslunarfólks með styttri menntun. Framlög til þeirra eru enn í aðlögunarfasa en takmarkið er að þau verði 9% eftir 10-15 ár. Vinnuveitandi greiðir 2/3 hluta, eða 6% þegar aðlögun er lokið.

Í samanburðartöflunni hér fyrir framan er gert ráð fyrir að *launþeginn greiði til atvinnutrygginga*.⁵ Ef launþeginn verður atvinnulaus greiðir tryggingin 90% af launum viðkomandi, þó að hámarki 11.030 danskar krónur á mánuði. Sé launþeginn ótryggður á hann einungis rétt á lágmarksbótum (bistandshjælp).

Erfitt er að meta mismunandi söfnun lífeyrisréttinda og áunnin réttindi til atvinnutrygginga til kjara. Ef við gerum ráð fyrir að danski launþeginn greiði sjálfur 7% af launum sínum í lífeyrissjóð (samtals 9% söfnun auk ATP) og tryggi sig ekki gegn atvinnuleysi minnkar mismunur ráðstöfunartekna úr 24% í 21%. Ef danski launþeginn greiðir bæði 7% í lífeyrissjóð og atvinnutryggingu minnkar munurinn hins vegar í 17% og er hann þá vandlega tryggður fyrir elli, örorku og atvinnuleysi.

Lífeyrissjóðsgreiðslur, stéttarfélagsgjöld og iðgjöld vegna atvinnutrygginga eru undanþeginn skatti í Danmörku.

Að lokum er rétt að geta þess að *fjármagnstekjur/-gjöld* geta haft mikil áhrif á skattgreiðslur Danans. Í Danmörku er fjármagnstekjuskattur. Skatturinn endurgreiðir tæplega helming af öllum vaxtagjöldum einstaklinga, hvort sem um er að ræða vexti af húsnæðis-, náms- eða eyðslulánnum. Skatturinn krefst hins vegar tæplega helming af öllum vaxtatekjum af sparnaði, öðrum en lífeyrissparnaði.⁶ Húsaleigubætur eru tekjutengdar eins og hér, en eru ekki skattskyldar (virka líkt og barnabótaaukinn íslenski).

4 Vinnutími

4.1 Ólík viðmið launþega og atvinnurekenda.

Þó svo að eðlilegt sé að bera saman laun fyrir dagvinnu, er sjónarhorn atvinnurekanda annað. Fyrir vinnuveitendur er dagvinnukaupið í raun aðeins áhugavert í samhengi við aðrar stærðir, eins og yfirvinnuálag og meðalfjölda yfirvinnutíma. Vinnuveitendur líta fyrst og fremst á meðaltímakaupið, þ.e. hvað vinnustundin kostar að meðaltali.

Launþegar horfa auðvitað líka á heildarupphæðina og á meðan framboð yfirvinnu er nægilegt geta flestir aukið tekjur sínar töluvert. Aðstæður fólks eru hins vegar misjafnar og getur t.d. barnalán eða heilsubrestur komið í veg fyrir að fólk geti unnið nema dagvinnu.

Þar sem vinnutími á Íslandi er mun lengri en í Danmörku, er launakostnaður milli landanna minni þegar litið er á meðaltímakaup.

Vinnuveitendur á Íslandi virðast hafa efni á að kaupa mun fleiri yfirvinnutíma en danskir vinnuveitendur. Skipulag framleiðslu, opnunartími verslana, verkaskipting, sérhæfing og vinnufyrirkomulag.

4.2 Skipulag “venjulegs vinnutíma”

Í kjarasamningum HK er sérstaklega kveðið á um skipulag vinnutímans og greiðslur fyrir vinnu á “afbrigðilegum tímum”. Hér verður stuttlega gerð grein fyrir ákvæðum í kjarasamningi sem HK gerði við Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Handel og Service. Ákvæði um vinnutíma eru ólík í samningi HK við Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger (Danska Samvinnuhreyfingin), en byggir á sömu hugmyndafræði.

Venjulegur virkur vinnutími er 37 tímar á viku fyrir fólk í fullu starfi (“normal effektiv arbejdstid”).

Vinnutímamann má skipuleggja sem meðaltal yfir 16 vikna tímabil, þannig að vinnutími fram yfir 37 tíma í einni viku leiði til styttri vinnutíma eða heilla frídaga í annarri viku. Ef vinnuskipulagið kveður á um fleiri vinnutíma en 37 tíma meðaltal á 16 vikna tímabili er sá tími greiddur með yfirvinnukaupi. Yfirvinnuálag er 50% fyrir fyrstu 3

yfirvinnutímana og 100% fyrir yfirvinnutíma umfram þrjá. Vinnuskipulagið má ekki gera ráð fyrir fleirum en 45 tímum í hverri viku. Ef svo er skal greiða yfirvinnukaup fyrir þá tíma.

Vinnuskipulag skal gera með hliðsjón af þörfum atvinnurekanda og launamanns. Skipulagið skal vera skriflegt fyrir hvern starfsmann og á því skal koma fram mætingartími og lengd vinnutíma. Venjulegan vinnutíma skal skipuleggja á virkum dögum vikunnar, eins og kostur er.

Vinnuskipulaginu má breyta með 8 vikna fyrirvara, þó þannig að starfsmaðurinn þekki vinnutíma sinn alltaf 16 vikur fram í tímann. Ef vinnutími er ekki skipulagður fram í tímann, skal greiða yfirvinnukaup fyrir alla tíma umfram 37 á viku.

Starfsmaður á kröfu á að vinnutíminn sé skipulagður þannig, að aðeins tvisvar í viku sé unnið lengur en til 17.45 og aðeins annan hvern langan laugardag eftir kl. 14.15. Starfsmaðurinn á rétt á frii frá föstudegi til mánudags a.m.k. eina helgi í mánuði.

Álag er greitt vegna afbrigðilegs vinnutíma á vinnuskipulagi:

Virkir dagar:	kl. 17.45-06.00	kr. 17,00
Laugardagar:	kl. 14.15-24.00	kr. 32,00
Sunnu- og helgidagar	kl. 00.00-24.00	kr. 36,00

Álagið greiðist ekki á yfirvinnu eða frídaga. Útreikningar á álaginu reiknast á hvern stundarfjórðung.

Skipulag vinnutímans skiptir miklu máli fyrir vinnuveitendur og launþega. Sveigjanlegur vinnutími getur hentað báðum aðilum. Vegna þess hve yfirvinna er hátt hlutfall heildarlauna á Íslandi, væri hækkun dagvinnutaxta þó algjört skilyrði fyrir teygjanlegum dagvinnutíma. Hins vegar gæti hið illræmda jafnaðarkaup orðið undir ef svona skipulag væri við lýði.

5 Ungt fólk og fólk í starfsþjálfun

Starfsmenntun er á mjög háu stigi í Danmörku. Starfsmenntun eykur hæfni starfsfólks og þar með líkur á að það fái störf og betri laun.

Fólk sem er í starfsþjálfun í Danmörku fær mun lægri laun en annað starfsfólk (að meðaltali 51 krónur danskar á tímann). Auk þess greiðir danska ríkið með nemunum, að meðaltali 11 krónur danskar á tímann. Starfsþjálfun, t.d. í kaupmannsskóla, tekur almennt 1-3 ár. Danskir vinnuveitendur geta náð niður launakostnaði með því að ráða nema til starfa. Ungt fólk og nemar eru ekki með í launatölum sem notaðar eru í þessari samantekt.

6 Endurmenntun og áframhaldandi menntun (efteruddannelse)

Í kjarasamningi hvetja samningsaðilar til að gerð verði skipulögð starfsmenntunar-áætlun með það markmið að auka hæfni starfsmanna og persónulegan þroska. Gert er ráð fyrir að áætlunin taki tillit til núverandi og væntanlegra krafna til starfsins. Fyrirtækið sjálft ræður því töluverðu um línuna sem tekin er.

Nái vinnuveitandi og starfsmaður samkomulagi um slíkt, er mælt með því að starfsmaður sækji lengri endurmenntun og áframhaldandi námskeið. Í slíkum tilvikum getur vinnuveitandi þurft að ráða afleysingarfólk. Ef stuðningur ríkisins nær ekki að dekkja útgjöldin vegna endurmenntunarinnar greiðir vinnuveitandi þátttökugjald og hugsanlegt vinnutap starfsmanna sem hafa unnið hjá fyrirtækinu í a.m.k. 2 ár. Starfsþjálfunarnámskeiðið skal vera viðurkennt af samningsaðilum (HK, DA/DH&S og HK).

7 Samanburður á greiddum launum fjögurra stétta

Ófullkomnar upplýsingar um laun setja samanburði milli landa nokkuð þröngar skorður. Starfsheiti eru ólík og sömuleiðis uppgjörsaðferðir. Við val samanburðarhópa var fyrst og fremst tekið mið af því að störfín væru sem líkust og uppgjörsaðferðir skýrar. Fyrir valinu urðu afgreiðslufólk, gjaldkerar og bókarar, fólk við símaþörfu og sölufólk á ferðaskrifstofum.

Borin eru saman dagvinnulaun annars vegar og dagvinnulaun Dana og heildarlaun Íslendinga hins vegar. Viðmiðunarár er 1994. Þá eru ráðstöfunartekjur bornar saman miðað við kaupmáttarjöfnuð. Vegna erfiðleika við að meta mismunandi lífeyrissparnað og tryggingar gegn atvinnuleysi til kjara, er samanburður ráðstöfunartekna gerður út frá þremur mismunandi forsendum:

Í fyrsta lagi, tilfelli A, eru bornar saman ráðstöfunartekjur miðað við að Danir leggi sjálfur fyrir 1% af mánaðartekjum sínum í lífeyrissparnað. Framlag atvinnurekenda er mismunandi eftir stéttum (samkvæmt könnun DA, sjá töflur 8.1 til 8.4). Launþeginn er meðlimur í stéttarfélagi og greiðir til atvinnutrygginga.

Í öðru lagi, tilfelli B, eru bornar saman ráðstöfunartekjur miðað við að Danir öðlist 9% lífeyrissparnað. Framlag atvinnurekanda er fundið út frá launakönnun DA, en framlag launþegans er reiknað sem afgangsstærð. 9% er valið sem viðmið vegna þess að þegar lögbundnar greiðslur til Lífeyrissjóðs Atvinnulífsins (ATP) eru reiknaðar með má ætla að 9% lífeyrissparnaður sé svipaður uppsöfnuðum sparnaði Íslendinga. Launþeginn er meðlimur í stéttarfélagi, en greiðir ekki til atvinnutrygginga.

Í þriðja lagi, tilfelli C, eru bornar saman ráðstöfunartekjur miðað við að Danir tryggi sig í bak og fyrir, fyrir elli, örorku og atvinnuleysi.

Tilfelli A verður að teljast nokkuð algengt, þó sumir hópar öðlist mun lakari lífeyrissparnað en Íslendingurinn. Það er hins vegar staðreynd að það er einkum hálaunafólk í Danmörku sem leggur fyrir í lífeyrissjóð. Ætla má að lífeyrissparnaður sé mjög mismunandi eftir aldri launþega.

Tilfelli B svipar til íslenskra aðstæðna hvað iðgjöld varðar. Þó skal tekið fram að skýrsluhöfundur hefur ekki gert úttekt á samspili lífeyrissjóða og almannatrygginga hvorki á Íslandi né Danmörku. Því eru áhrif á kjör nokkuð óljós.

Tilfelli C verður að teljast mjög varfærnislegt.

8 Niðurstöður samanburðarins

Niðurstöður samanburðarins sýna að munur á greiddum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu er á bilinu 81-139% hjá þeim fjórum starfshópum sem skoðaðir voru, sjá töflur 8.1 til 8.4.

Störfin eru öll dæmigerð kvennastörf, ef frá eru taldir gjaldkerar og bókarar. Hjá þeim hópi mælist munur greiddra launa minnstur. Sú niðurstaða styður þá fullyrðingu sem oft heyrst, að launamunur kynjanna sé meiri á Íslandi en á hinum Norðurlöndunum. Fjöldi samanburðarhópa í þessari samantekt er þó allt of lítill til að hægt sé að draga sjálfstæðar ályktanir um launamun kynjanna.

Mismunur ráðstöfunartekna fyrir dagvinnu, að teknu tilliti til mismunandi verðlags, mælist sömuleiðis minnstur hjá gjaldkerum/bókurum, eða 16-19% eftir því hvaða forsendur eru gefnar um lífeyrissparnað og atvinnutryggingar (tafla 8.3). Ráðstöfunartekjur Danans fyrir dagvinnu eru 3-7% hærri en ráðstöfunartekjur heildartekna Íslendingansins.

Mismunur ráðstöfunartekna afgreiðslufólks mældist "aðeins" á bilinu 21-28% þrátt fyrir að greidd laun dansks afgreiðslufólks hafi mælst 124% hærri. Hér slá tekjujöfnunaráhrif íslenska skattkerfisins að fullu í gegn. Afgreiðslufólk í dagvöruverslunum er einn helsti láglaunahópurinn á Íslandi og eru dagvinnulaun þess skv. kjarasamningi lægri en skattleysismörk. Af heildarlaunum greiðir Íslendingurinn tæpar 10.000 krónur í tekjuskatt, en danski starfsbróðir hans greiðir tæpar 50.000 krónur af dagvinnulaunum sínum. Skattleysismörk í Danmörku voru 27.000 krónur árið 1994, en 57.300 krónur á Íslandi. Afgreiðslufólk á Íslandi nær að vinna upp mismun ráðstöfunartekna með því að vinna 48 klukkustunda vinnuviku. Þetta samsvarar því að vinnuvikan sé einum degi lengri á Íslandi. Á ársgrundvelli eru þetta tæplega tveir og hálfur mánuður.

Mismunur ráðstöfunartekna fólks við símaþörfu mælist á bilinu 24-29% og mismunur ráðstöfunartekna fólks sem vinnur við sölustörf á ferðaskrifstofum mælist 42-46%.

Ástæða þess að mismunandi forsendur um lífeyrissjóðsframlög og atvinnuþryggingar hafa minni áhrif á mismun ráðstöfunartekna skrifstofufólks en afgreiðslufólks er fyrst og fremst sú, að skrifstofufólk hefur almennt náð betri samningum við vinnuveitendur um lífeyrissjóðslur. Samkvæmt launakönnun DA greiðir vinnuveitandi að meðaltali um 6% í lífeyrissjóð fyrir skrifstofufólk en aðeins 2% fyrir afgreiðslufólk. Til að ná ímynduðu 9% marki þarf skrifstofufólk því ekki að leggja nema 3% fyrir af launum sínum, en afgreiðslufólkið 7%.

8.1 Afgreiðslustörf

Launatölur fyrir Ísland eru meðaltal fyrir afgreiðslukonur í dagvöruverslun árið 1994, fengnar úr fréttabréfum Kjararannsóknarnefndar. Launatölur fyrir Danmörku eru fengnar frá launakönnun Danska Vinnuveitendasambandsins og eru meðaltal fyrir afgreiðslufólk við kassa árið 1994, án álags, yfirvinnugreiðslna og framlags vinnuveitanda til lífeyrissjóðs.⁷ Um er að ræða bæði karla og konur, en hlutfall þeirra kemur þó ekki fram. Þar sem afgreiðsla við kassa er yfirleitt í höndum kvenna þykir þó ólíklegt að kynjamunur hafi áhrif á niðurstöður samanburðarins.

	<i>Danmörk dagvinna</i>	<i>Ísland dagvinna</i>	<i>Mismunur</i>	<i>Ísland heildarlaun</i>	<i>Mismunur</i>
Meðal- mánaðartekjur	138.000	61.700	124%	85.000	62%
<i>Til ráðstöfunar:</i>					
A	73.700	57.300	28%	70.300	4%
B	72.700	57.300	26%	70.300	3%
C	70.000	57.300	21%	70.300	-1%
Vinnutími á viku	37	37/40*		48,0	

A: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld, atvinnuþryggingu og 1% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er 2% eins og kjarasamningar kveða á um.

B: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld og 7% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er 2%. Engin atvinnuþrygging.

C: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld, atvinnuþryggingu og 7% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er 2%.

* Virkur vinnutími er 37 tímar, greiddur vinnutími 40.

8.2 Sölustörf á ferðaskrifstofu

Launatölur fyrir Ísland eru fengnar frá kjarakönnun Verzlunarmannafélags Reykjavíkur árið 1994. Upplýsingar um vinnutíma bak við heildarlaun vantar. Launatölur fyrir Danmörku eru fengnar frá launakönnun Danska Vinnuveitendasambandsins og eru meðaltal fyrir árið 1994, án álags, yfirvinnugreiðslna og framlags vinnuveitanda í lífeyrissjóð. Í báðum könnunum eru bæði karlar og konur.

	Danmörk dagvinna	Ísland dagvinna	Mismunur	Ísland heildarlaun	Mismunur
Meðal- mánaðartekjur	219.500	91.700	139%	103.400	112%
<i>Til ráðstöfunar:</i>					
A	108.900	75.500	44%	81.900	33%
B	110.000	75.500	46%	81.900	34%
C	107.020	75.500	42%	81.900	31%
Vinnutími á viku	37	38		?	

A: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld, atvinnuþryggingu og 1% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er rúm 6% eins og launakönnun DA mælir fyrir skrifstofufólk.

B: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld og 3% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er rúm 6%. Engin atvinnuþrygging.

C: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld, atvinnuþryggingu og 3% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er rúm 6%.

8.3 Gjaldkerar og bókarar

Launatölur fyrir Ísland eru meðaltal fyrir gjaldkera og bókara árið 1994, fengnar úr fréttabréfum Kjararannsóknarnefndar. Um er að ræða bæði karla og konur. Launatölur fyrir Danmörku eru fengnar frá launakönnun Danska Vinnuveitendasambandsins og eru meðaltal fyrir gjaldkera og bókara árið 1994, án álags og yfirvinnugreiðslna og framlags vinnuveitanda í lífeyrissjóð. Hér eru einnig bæði karlar og konur.

	Danmörk dagvinna	Ísland dagvinna	Mismunur	Ísland heildarlaun	Mismunur
Meðal- mánaðartekjur	192.200	106.400	81%	124.700	54%
<i>Til ráðstöfunar:</i>					
A	97.000	82.300	18%	92.300	5%
B	98.300	82.300	19%	92.300	7%
C	95.300	82.300	16%	92.300	3%
Vinnutími á viku	37	38		41,7	

A: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld, atvinnuþryggingu og 1% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er rúm 6% eins og launakönnun DA mælir fyrir skrifstofufólk.

B: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld og 3% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er rúm 6%. Engin atvinnuþrygging.

C: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld, atvinnuþryggingu og 3% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er rúm 6%.

8.4 Símavarsla

Launatölur fyrir Ísland eru meðaltal fyrir konur við síma vörslu árið 1994, fengnar úr fréttabréfum Kjararannsóknarnefndar. Launatölur fyrir Danmörku eru, fengnar frá launakönnun Danska Vinnuveitendasambandsins og eru meðaltal fyrir fólk við síma vörslu árið 1994, án álags og yfirvinnugreiðslna og framlags vinnuveitanda í lífeyrissjóð. Um er að ræða bæði karla og konur, en hlutfall þeirra kemur þó ekki fram. Þar sem síma varsla fellur yfirleitt í hendur kvenna þykir ólíklegt að kynjamunur hafi áhrif á niðurstöður samanburðarins.

	Danmörk dagvinna	Ísland dagvinna	Mismunur	Ísland heildarlaun	Mismunur
Meðal- mánaðartekjur	168.500	82.200	105%	91.500	84%
<i>Til ráðstöfunar:</i>					
A	87.400	69.000	27%	74.100	18%
B	88.700	69.000	29%	74.100	20%
C	85.800	69.000	24%	74.100	16%
Vinnutími á viku	37	38		40,7	

A: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld, atvinnuþryggingu og 1% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er rúm 6% eins og launakönnun DA mælir fyrir skrifstofufólk.

B: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld og 3% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er rúm 6%. Engin atvinnuþrygging.

C: Daninn greiðir stéttarfélagsgjöld, atvinnuþryggingu og 3% í lífeyrissjóð. Lífeyrissjóðsframlag vinnuveitanda er rúm 6%.

9 Launatengd gjöld

Launakostnaði fyrirtækja má skipta í þrennt;

- laun sem starfsmaður móttækur strax
- laun sem starfsmaður móttækur seinna, eða við sérstakar aðstæður
- tryggingar og gjöld til hins opinbera.

Meðal launaliða sem starfsmaður móttækur seinna eru greiðslur í veikindum, orlof, lífeyrissjóðsframlag, sjúkra- og orlofssjóðsgreiðslur. Þegar talað er um *launatengd gjöld* er yfirleitt átt við opinber gjöld auk þess hluta launanna sem launþegi móttækur ekki strax og í umfjöllun hér á eftir verður þessi skilgreining notuð.

Á Íslandi eru launatengd gjöld 33-37% ofan á laun, eftir því hvort atvinnugreinin tilheyrir almennum eða sérstökum gjaldflokki tryggingagjalds. Í Danmörku eru launatengd gjöld ca. 25% ofan á laun. Þar af er stærsti hlutinn laun sem koma til greiðslu síðar. Ef þessar prósentutölur eru yfirfærðar á grunntaxta HK og VR í mars

1996 er kostnaður atvinnurekenda vegna starfsmanns í dagvinnu eftirfarandi á mánuði:⁸

Ísland	59.816	+	37%	=	81.900
Danmörk	138.528	+	25%	=	173.100

Samkvæmt þessu reikningsdæmi er mismunur launakostnaðar 110%.

Í fréttabréfi Danska Vinnuveitendasambandsins frá október 1995 var birt eftirfarandi yfirlit yfir sjóði og opinbera aðila sem danskir launagreiðendur greiða til. Athygli vekur að í mörgum tilfellum er um endurgreiðslur að ræða. Sérstaka athygli vekja liðir 6 og 7, endurgreiðslur vegna veikindakaups og endurgreiðslur vegna framlags atvinnurekanda til Lífeyrissjóð vinnumarkaðarins (ATP).

<p>Lovregulereede:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dagpengegodtgørelse ved 1. og 2. ledighedsdag 2. Bidrag til AER (Arbejdsgivernes ElevRefusion) 3. Refusioner fra AER 4. Kursusgodtgørelse efter VUS-loven (VoksenUddannelsesStøtte) 5. Bidrag til sygedagpengeforsikring 6. Refusioner for udgifter til løn under sygdom 7. Kompensation for arbejdsgiverens ATP-bidrag (Arbejdsmarkedets TillægsPension) 8. Lønsumsafgift 9. Løntilskud 10. Arbejdsskadeforsikring 11. BedriftsSundhedsTjeneste (BST) <p>Aftaleregulereede</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Bidrag til sociale fonde 13. Refusioner fra sociale fonde 14. Bidrag til uddannelsesfonde 15. Refusioner fra uddannelsesfonde 16. Gruppelivsforsikring <p>Frivillige:</p> <ol style="list-style-type: none"> 17. Erhvervsansvarsforsikring 18. Rejsesygesikring 19. Fritidsulykkesforsikring 20. Bidrag til firmapensionskasser 	<p>Lögbundnar greiðslur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Endurgreiðslur á dagpeningum sem eru greiddir 1. og 2 atvinnuleysisdag starfsmanns sem vinnuveitandi segir upp. 2. Framlög til sjóðs sem niðurgreiðir laun lærlinga. 3. Endurgreiðslur frá lærlingasjóðnum. 4. Endurgreiðslur vegna námskeiða í samræmi við lög um námsstyrki vegna fullorðinsfræðslu. 5. Framlög til sjúkratrygginga 6. Endurgreiðslur frá sjúkratryggingum vegna launagreiðslna í veikindum 7. Bætur vegna framlags atvinnurekanda í "lífeyrisviðauka vinnumarkaðarins" 8. Launaskattur 9. Launastyrkur (þ.e. niðurgreiðslur) 10. Slysatrygging 11. Heilbrigðiseftirlitið <p>Samningsbundnar greiðslur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Framlög í félagslega sjóði 13. Endurgreiðslur frá félagslegum sjóðum 14. Framlög í námssjóði⁹ 15. Endurgreiðslur frá námssjóðum 16. Hóplíftryggingar <p>Frjálsar greiðslur</p> <ol style="list-style-type: none"> 17. Ábyrgðartrygging 18. Ferðatrygging 19. Fritímatrygging 20. Framlög í fyrirtækja-lífeyrissjóð
--	--

Heimild: DA-Information, 11. oktober 1995. (Lausleg þýðing.)

Í veikindum á fastráðið verslunar- og skrifstofufólk í Danmörku rétt á fullum launum í 120 daga. Eftir þann tíma er vinnuveitanda heimilt segja viðkomandi upp með aðeins 1 mánaðar fyrirvara! Sjálfur greiðir vinnuveitandi þó aðeins full laun í 2 vikur því

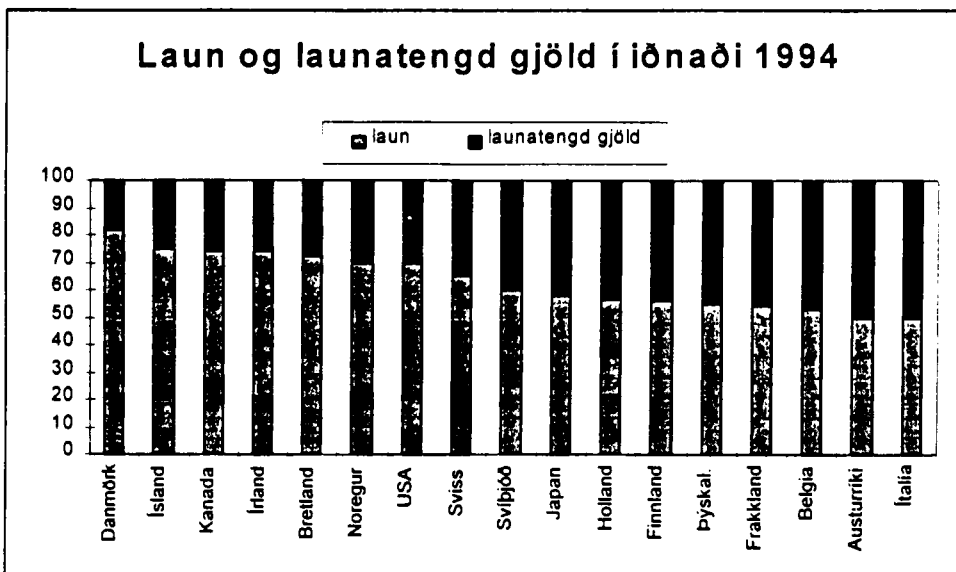
eftir 14 daga veikindi greiðir ríkið vinnuveitandanum sjúkradagpeninga sem samsvara atvinnuleysisbótum fyrir tryggða. Vinnuveitandinn greiðir því í raun einungis mismun launa og veikindadagpeninga þegar starfsmaður hefur verið frá vinnu lengur en 2 vikur.

Litlir vinnuveitendur geta keypt “veikindatryggingu” hjá ríkinu (liður 5).

Sérstakir frídagar eru tveimur færri í Danmörku en á Íslandi og kosta vinnuveitendur ca. 3,7% ofan á greidd laun. Danir hafa ekki frídag verslunarmanna og sumardaginn fyrsta og 1. maí er ekki almennur frídagur allra stétta. Hins vegar halda Danir “Stóra bændaginn” hátíðlegan (Store Bededag).

Samkvæmt lögum er lágmarksorlof 5 vikur í Danmörku, þ.e. 25 virkir dagar eða 30 dagar ef laugardagar eru taldir með. Samkvæmt lögnum reiknast orlof sem 12,5% af launum. Þessi háa prósentu skýrist af því að þegar sumarfrí er tekið greiðir vinnuveitandi a.m.k. 1% orlofsuppbót, sem reiknast af árslunum viðkomandi starfsmanns. Í samanburðartölum í köflum 3 og 8 var orlofsuppbótin reiknuð með í meðallaunum.

Launatengd gjöld í Danmörku eru með því lægsta sem þekkt á Vesturlöndum. Í flestum löndum innheimtir ríkið einhvers konar tryggingargjald eða launaskatt, en eins og áður hefur komið fram eru flest launatengd gjöld í Danmörku eyrnamerkt viðkomandi starfsmanni. Á myndinni hér fyrir neðan kemur fram hlutfall launa og launatengdra gjalda í iðnaði í 17 löndum. Rétt er að minna á að launatengd gjöld á Íslandi eru lægri í iðnaði en í flestum öðrum atvinnugreinum, þar sem iðnaður er í lægri gjaldflokki tryggingagjalds.¹⁰



Heimild: Swedish Employers' Confederation, "Wages and total labour costs for workers". Mars 1995.

Vinnuveitendur greiða mjög há laun í Danmörku, en ríkið aðstoðar við ýmsan tengdan kostnað. Sú aðstoð virðist vera mjög gagnsæ, þ.e. stuðningur liggur fyrir í krónum og aurum.

10 Niðurlag

Samanburður launa milli landa er nokkuð erfiður miðað við fyrirliggjandi launakannanir. Þær niðurstöður sem hér eru birtar ættu þó að gefa nokkuð góða mynd af ráðstöfunartekjum einstaklinga í 4 starfsstéttum. Hér hefur ekki verið litið á hjón og barnafólk, en meðhöndlun þessara hópa er mismunandi í skattkerfum landanna. Barnabætur eru t.d. ekki tekjutengdar í Danmörku, en hafa mikil tekjujöfnunaráhrif á Íslandi. Umræða um tekjutengingu og jaðarskatta er efni í sérstaka skýrslu.

Innan Danmerkur er gífurlegur launamunur milli svæða. Samkvæmt launakönnun Danska Vinnuveitendasambandsins árið 1994 eru laun á Bornholm t.d. 17,4% undir landsmeðaltali og laun í Kaupmannahöfn 14,8% yfir landsmeðaltali. Mismunurinn er hvorki meira né minna en 30 prósentustig. Munurinn liggur m.a. í ólíkri atvinnu-starfsemi og ólíkri samsetningu vinnuaflsins. Í Kaupmannahöfn er öll helsta stjórnábyrging og aðalstöðvar fyrirtækja og mikið um sérfræðistörf. Á Bornholm er atvinnulífið einhæfara. Önnur ástæða getur verið mismunandi útsvarsprósenta.

Samanburður launa verður fyrst gagnlegur þegar hægt er að finna/skilgreina ástæður hans. Þegar vandinn er fundinn er möguleiki á að taka á honum.

Þær skýringar sem helst hafa verið nefndar á lágum launum á Íslandi er lág framleiðni, einfalt atvinnulíf, skortur á fullvinnslu, smæð fyrirtækja og markaða og hár flutningskostnaður. Þessar skýringar, og fleira, þarf að skoða nánar. Taka þarf fast á þeim atriðum sem hægt er að breyta og bæta. Strax.

Svo virðist sem margir hræðist mjög að Íslendingar kunni að feta í fótspor annarra Norðurlandabjóða hvað varðar háar atvinnuleysisbætur sem letja alþýðu fólks til vinnu. Hitt heyrir sjaldnar að Íslendingar hafi áhyggjur af því að láglaunastefna letji íslensk fyrirtæki til framsækni.

Það er almennt viðurkennd skoðun að tengsl séu á milli skattkerfis og launastigs þjóða. Spyrja má hver sé í raun að borga launin; fyrirtækin eða ríkið? Það má færa rök fyrir því að í samanburði við Danmörku sé íslenska ríkið að niðurgreiða stóran hluta launanna.

11 Heimildir

DA-Information: Fréttabréf 1994 og 1995.

“Ferieloven”. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark.

“Funktionær. Rettigheder og pligter”, bæklingur frá HK.

Kjarakönnun VR, 1994.

Kjararannsóknarnefnd: Fréttabréf 1994 og 1995.

Landsoverenskomst 1993 og 1995 mellem DA, DH&S og HK.

OECD: “Purchasing Power Parities and Real Expenditures for Nordic countries” 1995.

Samningar Verzlunarmannafélags Reykjavíkur, maí 1995

“Supplerende pensioner i Danmark - en beskrivelse af fremtidens pensionssystem”. Arbejdsmarkedets Tillægspension, ATP Tryk 1995.

“Statistisk tiårsoversigt 1995”. Danmarks Statistik. September 1995.

“StrukturStatistik 1994”. DA lønstatistik. Dansk Arbejdsgiverforening, oktober 1995.

Útfluningsráð og Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið: “Invest in Iceland”, 1995.

“Wages and total labour costs for workers. International survey 1983-1993 - preliminary results for 1994.”, Svenska arbetsgivareföreningen. March 1995.

12 Tilvísanir

¹ OECD birtir reglulega útreikninga á jafnvirðisgengi gjaldmiðla. Útreikningarnir eru gerðir út frá neyslukönnunum í OECD löndunum þar sem kannað er verð á sambærilegri "vörukörfu". Útreikningarnir eru gerðir einu sinni á ári og birtast með a.m.k. 1 1/2 árs seinkun. Þeir eru framreiknaðir þess á milli. Eins og gefur að skilja hefur samsetning vörukörfunar mjög mikil áhrif á niðurstöður jafnvirðisútreikninganna. OECD hefur nú tekið að birta jafnvirðisgengi gjaldmiðla Norðurlanda sem byggir á vörukörfu sem er samsett eingöngu með tilliti til neysluvenja Norðurlandabúa. Í þessari samantekt tel ég heppilegra að nota þetta jafnvirðisgengi og framreikna það sjálf með neysluverðsvísitölum landanna. Annar kostur væri að nota birta framreikninga OECD, en þeir byggjast á neysluvenjum í öllum OECD löndunum. Síðustu útreikningar voru gerðir fyrir árið 1993 og er allt jafnvirðisgengi sem síðan hefur verið birt framreikningur á þeim útreikningum. Uppfært jafnvirðisgengi fyrir 1994 verður að öllum líkindum birt, bæði fyrir OECD sem heild og Norðurlöndin sér, í vor eða sumar.

² Danska krónan hefur á síðustu árum hækkað gagnvart gjaldmiðlum flestra viðskiptalanda Dana (effektiv kronekurs 1980=100, 1987=94,2 og 1994=99,9). Dönum þó tekist að halda samkeppnisstöðu sinni (líklegar skýringar eru hagræðing, vöruþróun og öflug markaðssetning). Viðskiptajöfnuður gagnvart útlöndum hefur verið jákvæður síðan 1987 og greiðslujöfnuður sömuleiðis frá árinu 1990.

³ Í samningnum eru fyrirtækin hvött til að skapa ákveðnar vinnureglur sem gildi við ákvörðun persónulegra launaviðbóta til að tryggja að jafnræðis sé gætt milli starfsmanna. M.a. er vitnað í jafnréttislög.

⁴ "Supplerende pensioner i Danmark - en beskrivelse af fremtidens pensionssystem" bls. 17.

⁵ Iðgjöld atvinnuþrygginga (HK) ásamt stéttarfélagasáðild kostar 674 danskar krónur á mánuði. Sáðild að stéttarfélagi (HK) án atvinnuþrygginga kostar 239 danskar krónur á mánuði.

⁶ Þegar lífeyrir er greiddur út er hann skattskyldur eins og á Íslandi.

⁷ Í launakönnun DA eru öll laun birt með framlagi vinnuveitanda til lífeyrissjóðs. Það framlag hefur verið dregið frá í þessum samanburði.

⁸ Í prósentutölunni fyrir launategd gjöld í Danmörku er orlofsuppbótin innifalin. Þess vegna eru notuð laun án eingreiðslna fyrir Danmörk, en laun með eingreiðslum fyrir Ísland.

⁹ Í námssjóð Vinnuveitendasambandsins og Alþýðusambandsins greiðir vinnuveitandi 17 aura (DKK) fyrir hverja unna klst. Í námssjóðinn "Udannelsesfond for detail-

engros- og kontoromraadet” greiða vinnuveitendur 3 aura (DKK) fyrir hverja unna klst.

¹⁰ Í sérstökum gjaldflokki tryggingagjalds (3,05%) eru fiskveiðar, landbúnaður, iðnaður, gisting, hugbúnaðariðnaður, veitingarekstur, útleiga bifreiða og framleiðsla kvikmynda. Aðrar atvinnugreinar tilheyra almennum gjaldflokki (6,35%).

Fylgiskjal II.

Edda Rós Karlsdóttir hagfræðingur:

Samanburður á tekjum verkafólks á Íslandi og í Danmörku.

Unnið fyrir 18. þing Verkamannasambands Íslands.

(Október 1995.)

1 Inngangur

Seint á 18. öld var uppi orðrómur um það, að flytja ætti alla Íslendinga af landi brott og setja þá niður til landnáms á óbyggð heiðalönd á Jótlandi. Sannleikurinn er sá að Rentukammerið í Kaupmannahöfn mun hafa snúið sér til flotamálastjórnarinnar og konungsverslunarinnar til að kanna kostnað við að flytja 500 allslausa Íslendinga brott af Íslandi og flytja þá til Danmerkur. Ekki varð þó af þeim fjöldaflutningum.

Í dag er hins vegar mikil flutningsalda frá Íslandi til Norðurlandanna. Þeir sem landinu stjórna hafa þó margoft lýst því yfir að hér ríki hagsæld og efnahagsuppgangur. Þessir menn telja “ekkert athugavert við það, þótt fólk vilji vikka sjóndeildarhring sinn.” Við getum svo sem verið sammála því! Eða eru þessi viðbrögð aðeins hroki hjá yfirvöldum.

Mér var falið að gera samanburð á launum danskra og íslenskra verkamanna. Sá samanburður er afar erfiður því það eru svo ótal margir þættir sem spila inn í þegar lífskjör eru metin. Þær athuganir sem ég hef gert miðast allar við meðaltal, en eins og þið best vitið þýðir meðaltal að þeir sem minnst hafa eru færðir upp í meðaltalinu en hinir niður. Launatölur fyrir Ísland eru fengnar frá Kjararannsóknarnefnd, en launatölur fyrir Danmörku eru fengnar frá launakönnun danska vinnuveitendasambandsins og Hagstofu Danmerkur. Samanburðurinn miðast við árið 1994.

2 Samanburður á ráðstöfunartekjum einstaklinga

Hér verða bornar saman atvinnu- og ráðstöfunartekjur þriggja stétta; fyrst fiskverkafólks, þá byggingaverkamanna og ræstingakvenna. Ráðstöfunartekjur eru hér skilgreindar sem tekjur að frádregnum skatti og félagslegum tryggingum. Með félagslegum tryggingum er átt við stéttarfélagsgjöld, lífeyrissjóðsgreiðsur og atvinnuleysistryggingar (sem Danir greiða). Sú tala sem við erum að horfa á hér er því sú upphæð sem launþeginn fær í launaumslagið, sú upphæð sem hann getur notað til kaupa á vörum og þjónustu.

Tafla 1: Mánaðartekjur fiskverkafólks í dagvinnu árið 1994.

	<i>Danmörk dagvinna</i>	<i>Ísland dagvinna</i>	<i>Mism. %</i>	<i>Íslensk kona dag- og yfirv. %</i>	<i>Mism. %</i>	<i>Íslenskur karl dag- og yfirv. %</i>	<i>Mism. %</i>
Mánaðarlaun	162.600	77.000	111%	99.200	64%	115.200	41%
Tekjuskattur	-62.700	-7.600	725%	-16.800	273%	-23.300	169%
Lífeyrissjóður, félagsgjöld og atvinnuleysistrygging	-10.500	-3.800	176%	-5.000	110%	-5.800	81%
<i>Til ráðstöfunar</i>	89.400	65.600	36%	77.400	16%	86.100	4%
Til ráðstöfunar miðað við kaupmáttarjöfnuð	85.200	65.600	30%	77.400	10%	86.100	-1%
Fjöldi yfirvinnutíma á mánuði	0	0		27,7		51	

Í töflu 1 sést að árið 1994 voru meðalmánaðarlaun fyrir fulla dagvinnu í fiskiðnaði eru 111% hærrí í Danmörku en á Íslandi. Greiddur tekjuskattur var hins vegar 720% hærrí í Danmörku. Þegar skattur og félagslegar tryggingar eru greiddar, stendur eftir 37% munur á ráðstöfunartekjum. Þessar tölur eiga við um bæði kynin, enda sýna niðurstöður Kjararannsóknarnefndar lítinn sem engan mun á dagvinnulaunum verkakarla og -kvenna í fiskiðnaði. Dönsku tölurnar eiga einnig við um bæði kynin.

Neyslukannanir sýna að verðlag er almennt nokkuð hærrí í Danmörku en hér á landi. Þetta þýðir, að það fæst ekki það sama fyrir krónuna þar, eins og hér. Ef við ætlum að bera saman kaupgetu Íslendinga og Danans er því nauðsynlegt að taka tillit til mismunandi verðlags í löndunum. Í næst neðstu línunni í töflunni hafa ráðstöfunartekjurnar verið leiðréttar fyrir kaupmáttarmismuni á milli landanna. Leiðréttingin er gerð með því að nota samanburð OECD á verðlagi í löndunum tveimur, svokallaðan "kaupmáttarjöfnuð einkaneyslu". Niðurstaðan er sú að fyrir dagvinnuna hefur danskt fiskvinnslufólk 30% hærrí ráðstöfunartekjur en íslenskt fiskvinnslufólk. Þetta eru hvorki meira né minna en 19.600 krónur á mánuði, eða 235.000 krónur á ári.

Nauðsynlegt er að hafa í huga að mismunandi skattlagning fjármagnstekna getur haft áhrif á þessa niðurstöður. Sama er að segja um mismunandi greiðslur Dana og Íslendinga til lífeyris- og atvinnuleysistrygginga. Um þetta er rætt síðar í þessari samantekt undir yfirskriftinni "helstu frávik útreikninganna".

Íslenskt verkafólk vinnur mikla yfirvinnu. Þegar *heildartekjur* íslensks fiskverkafólks, þ.e. kaup fyrir dagvinnu og yfirvinnu, er borið saman við *dagvinnutekjur* þess danska, kemur í ljós að konan nær að minnka muninn niður í 10%, en karlinn nær að jafna muninn og hefur 1% betur. Þetta prósent þýðir 1.000 krónur á mánuði. Til að ná þessum árangri hefur íslenski karlinn unnið 51 yfirvinnustund í mánuðnum sem samsvarar því, að rúmlega 6 fullum vinnudögum hafi verið bætt við mánuðinn í dagatalinu. Á ársgrundvelli þessar íslenski fiskverkakarlinn um 12.000 krónur meira en sá danski. Á bak við krónurnar eru 620 yfirvinnustundir sem samsvara tveimur og hálfum mánuði í dagvinnu. Konan vinnur að meðaltali 46,6 tíma á viku eða samtals 28 yfirvinnustundir á mánuði (3 og hálfur dagur).

Meðallaun fiskvinnslufólks í Danmörku eru undir landsmeðaltali launa þar í landi. Samkvæmt niðurstöðum Kjararannsóknarnefndar er greitt tímakaup fiskvinnslufólks á Íslandi hins vegar í meðallagi fyrir karla og yfir meðaltali fyrir konur. Fiskvinnslufólk mælist þar að auki með lengsta vinnuviku allra stétta. Við erum því að bera saman starfsstéttir sem standa ólíkt gagnvart öðrum greinum í landinu og getum búist við öðrum niðurstöðum ef laun annarra stétta eru borin saman.

Ef við skoðum dagvinnulaun byggingaverkamanns og ræstingakonu er munurinn enn meiri. Byggingaverkamaðurinn hefur 56% meira til ráðstöfunar í Danmörku og ræstingakonan 40%. Með mikilli yfirvinnu ná Íslendingar að slá töluvert á mismuninn, en eftir stendur þó um 25% kaupmáttarnunur.

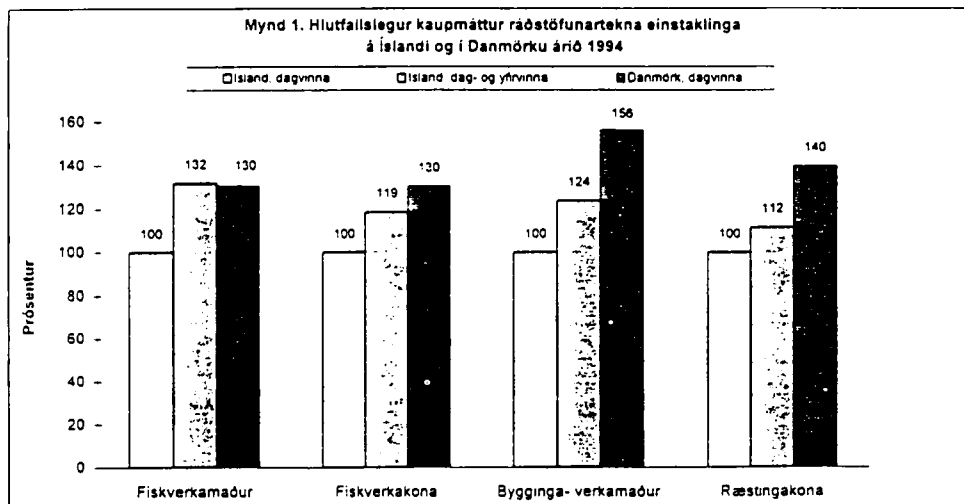
Tafla 2: Mánaðartekjur byggingaverkamanna 1994.

	Danmörk dagvinna	Ísland dagvinna	Mism. %	Ísland dag- og yfirv.	Mism. %
Mánaðarlaun	190.700	71.300	167%	99.200	92%
Tekjuskattur	-78.700	-5.900	1234%	-17.600	347%
Lífeyrissjóður, félagsgjöld og atvinnuleysistrygging	-10.500	-3.600	192%	-5.000	110%
<i>Til ráðstöfunar</i>	101.500	61.800	64%	76.600	33%
Til ráðstöfunar miðað við kaupmáttarjöfnuð	96.700	61.800	56%	76.600	26%
Fjöldi yfirvinnutíma á mánuði	0	0		39,0	

Tafla 3: Mánaðartekjur ræstingakvenna 1994.

	Danmörk dagvinna	Ísland dagvinna	Mism. %	Ísland dag- og yfirv.	Mism. %
Mánaðarlaun	160.700	68.600	134%	80.700	99%
Tekjuskattur	-61.600	-4.800	1183%	-9.100	577%
Lífeyrissjóður, félagsgjöld og atvinnuleysistrygging	-10.500	-3.400	209%	-4.000	163%
<i>Til ráðstöfunar</i>	<i>88.600</i>	<i>60.400</i>	<i>47%</i>	<i>67.600</i>	<i>31%</i>
Til ráðstöfunar miðað við kaupmáttarjöfnuð	84.400	60.400	40%	67.600	25%
Fjöldi yfirvinnutíma á mánuði	0	0		10,8	

Súluritið á mynd 1 sýnir hlutfallslegan kaupmátt ráðstöfunartekna þeirra starfsstétta sem við höfum þegar skoðað. Hlutfallslegur kaupmáttur þýðir, að útborguð dagvinnulaun íslenska verkafólksins eru sett jafnt og hundrað og laun “Yfirvinnuíslandingsins” og dagvinnulaun Danans eru skoðuð út frá því.



Samkvæmt niðurstöðum mínum hafa þessar starfsstéttir að meðaltali 30-56% hærra ráðstöfunartekjur fyrir dagvinnu í Danmörku en á Íslandi.

Íslenski fiskverkakarlinn nær vopnum sínum með gífurlegri yfirvinnu. Aðrir hópar ná að slá á mismuninn, en þó þannig að eftir situr munur upp á allt að 25%, þrátt fyrir töluverða yfirvinnu.

Hér verðum við að hafa hugfast að meðalvinnutími er mun jafnari í Danmörku en á Íslandi. Meðaltekjur gefa þess vegna miklu betri mynd af tekjum Dana en Íslendinga. Fólk hefur misjafnar aðstæður til að vinna yfirvinnu. Þær geta verið takmarkaðar vegna heimilisaðstæðna og heilsuleysis, en þær geta ekki síður verið takmarkaðar vegna lítils framboðs á yfirvinnu. Þetta þekkja íslenskar fjölskyldur býsna vel, enda eru það ófá heimilin sem hafa hrunið fjárhagslega vegna minnkandi yfirvinnu. Þegar yfirvinna minnkar tekst ekki að greiða af lánnum og öðrum skuldbindingum. Það myndast vítahringur og gjaldþrot blasir við.

Þetta sýnir okkur meðal annars hvað það er ömurlegt að íslenskt verkafólk skuli þurfa að treysta á yfirvinnu, sem getur brugðist til beggja vona.

Hvers konar þjóðfélag mótast við þessar aðstæður? Hvað er réttlætanlegt að bjóða fjölskyldunni? Hvers eiga börnin að gjalda? Það er ljóst að vinnutími er eitt af þeim grundvallaratriðum sem mótar umhverfi fjölskyldunnar. Það er nauðsynlegt að átta sig á því, að frítími er lífsgæði sem skipta verulegu máli.

Helstu frávík útreikninganna:

Það eru a.m.k. 3 mikilvæg atriði sem nauðsynlegt er að hafa í huga, þegar við berum þessar tölur saman.

1. Einfaldast er að bera saman einstaklinga sem ekkert eiga og engum skulda, eins og hér er gert. Slíkur samanburður gefur þó ekki endilega rétta mynd af raunverulegum ráðstöfunartekjum verkafólks, því það er mjög misjafnt hvernig skattkerfi landanna meðhöndla aðrar tekjur en launatekjur. Í Danmörku er fjármagnstekjuskattur. Vextir eru skattlagðir, hvort sem um er að ræða vaxtagjöld eða vaxtatekjur. Skatturinn endurgreiðir tæplega helming af öllum vaxtagjöldum einstaklinga, hvort sem um er að ræða vexti af húsnæðis- eða eyðslulánnum. Skatturinn krefst hinsvegar tæplega helmings af öllum vaxtatekjum af sparnaði, öðrum en lífeyrissparnaði.¹

Ef við gerum ráð fyrir að einstaklingurinn í dæminu hér fyrir ofan skuldi 1.000.000 krónur íslenskar og vextir séu 10% á ári, þá lækkar skattur Danans um 50.000 krónur á ári vegna endurgreiðslu skattsins á vöxtum. Ráðstöfunartekjur hans hækka þar með um 4.166 krónur á

¹ Þegar einstaklingar fá lífeyri greiddan, er hann skattskyldur eins og á Íslandi.

mánuði. Skuldin hefur engin áhrif á skatta Íslendingins nema um sé að ræða lán vegna húsnæðiskaupa, en þá á viðkomandi rétt á vaxtabótum. Ef við lítum á einstakling sem á mikinn sparnað lítur dæmið öfugt út.

2. Lífeyrissparnaði Dana og Íslendinga er ólíkt háttað. Íslendingurinn í töflu 1 hefur öðlast lífeyrissparnað sem svarar til 10% af launum, en Daninn hefur aðeins öðlast 3%.

Það er hins vegar flókið að meta mismunandi lífeyrissparnað inn í kaupmátt ráðstöfunartekna. Í fyrsta lagi fjármagnar danska skattkerfið stærri hluta lífeyrisgreiðslanna, en það íslenska. Með lágri grunnupphæð elli- og örorkulífeyris og mikilli tekjutengingu er íslenska ríkið í raun búið að gera stóran hluta lífeyrissparnaðar verkafólks upptækan, m.a. til fjármögnunar á greiðslu tekjutryggingar til þeirra sem aldrei hafa greitt í lífeyrissjóð. Sá ávinningur sem íslenskir einstaklingar fá af lífeyrissöfnun er mjög mismunandi.

Þeir sem greiða í lífeyrissjóð á Íslandi alla ævi öðlast lífeyrisréttindi sem eru mun betri en þau sem danska skattkerfið býður upp á. Þetta þýðir auðvitað það, að ef danski fiskverkamaðurinn vill öðlast svipuð lífeyrisréttindi og Íslendingurinn, þarf hann sjálfur að greiða í lífeyrissjóð af þeim ráðstöfunartekjum sem honum eru reiknaðar í töflu 1. Það þekkja hins vegar allir dæmi þess að verkakona sem greiðir aðeins hluta af ævinni í lífeyrissjóð, segjum t.d. 20 ár, getur lent í því að fyrir hverjar 1.000 krónur sem hún fær greiddar út af lífeyrissparnaði sínum, skerðast bætur tryggingakerfisins um 1.000 krónur. Í tilfelli verkakonunar er því tæplega rétt að meta lífeyrissparnað hennar til kaupmáttar.

Árið 1994 var grunnupphæð ellilífeyris 12.329 krónur á mánuði á Íslandi, en 38.787 krónur í Danmörku. Í báðum löndum eru frekari bætur og þjónusta tekjutengdar. Þó svo að Danir fái mun hærri ellilífeyri greiddan frá ríkinu er ekki þar með sagt að ellilífeyrisþegar séu almennt betur settir. Danska kerfið er fjármagnað með gegnumstreymi í skattkerfinu, eins og íslenska almannatryggingakerfið. Gegnumstreymi þýðir að skatturinn sem ég og systkini mín greiða er notaður til að greiða lífeyrisbætur til ömmu okkar. Stöðugt lengri lífaldur, lækkun eftirlaunaaldurs, fækkun fæðinga og lenging skólagöngu þýðir, að hlutfallslega færri skattgreiðendur fjármagna tryggingakerfið. Afleiðingarnar eru einfaldar: annaðhvort verður að

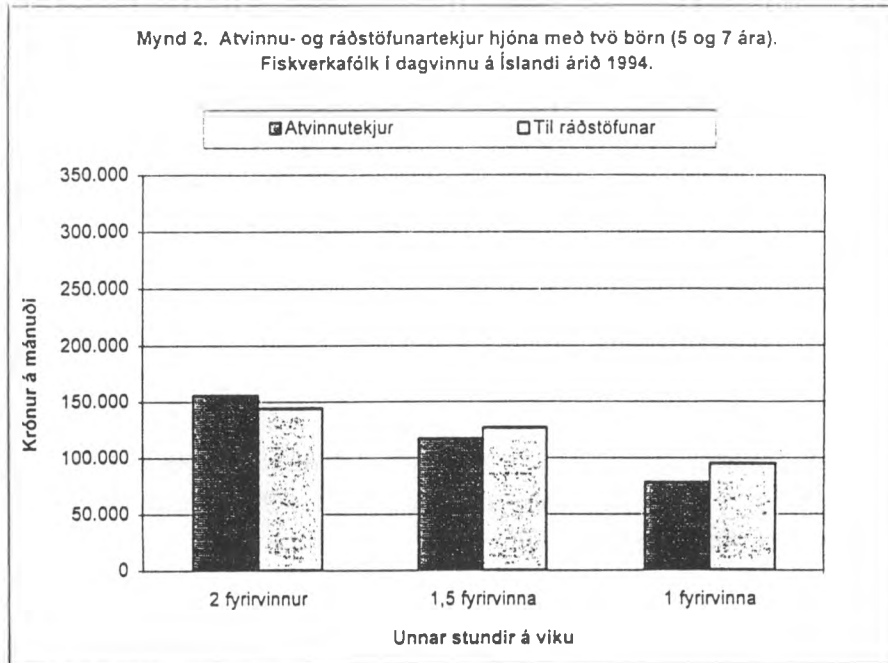
hækka skatta í takt við fækkun skattgreiðenda, eða að taka upp sjóðsmyndunarkerfi, eins og Íslendingar hafa gert. Danir vinna nú að þessu og um aldamótin er gert ráð fyrir að greidd verði 9% af launum í lífeyrissjóði. Atvinnurekandinn mun greiða 2/3 af þeim sparnaði eins og á Íslandi. Árið 1985 greiddu einungis um 30% Dana í lífeyrissjóði og má ætla að það hafi aðallega verið hátekjufólk. Stærsti hluti aldraðs verkafólks hefur litlar sem engar tekjur aðrar en tryggingabæturnar.

3. Danski verkamaðurinn hefur í dæminu greitt í atvinnuleysis-tryggingasjóð. Með því hefur hann öðlast rétt á atvinnuleysisbótum sem voru 121.000 krónur árið 1994. Þegar skattur hefur verið dregin frá og kaupmáttur leiðréttur reiknast mér svo til að 121.000 krónur þýði um 73-75.000 krónur til ráðstöfunar á mánuði, sem er töluvert meira en íslensku atvinnuleysisbæturnar.

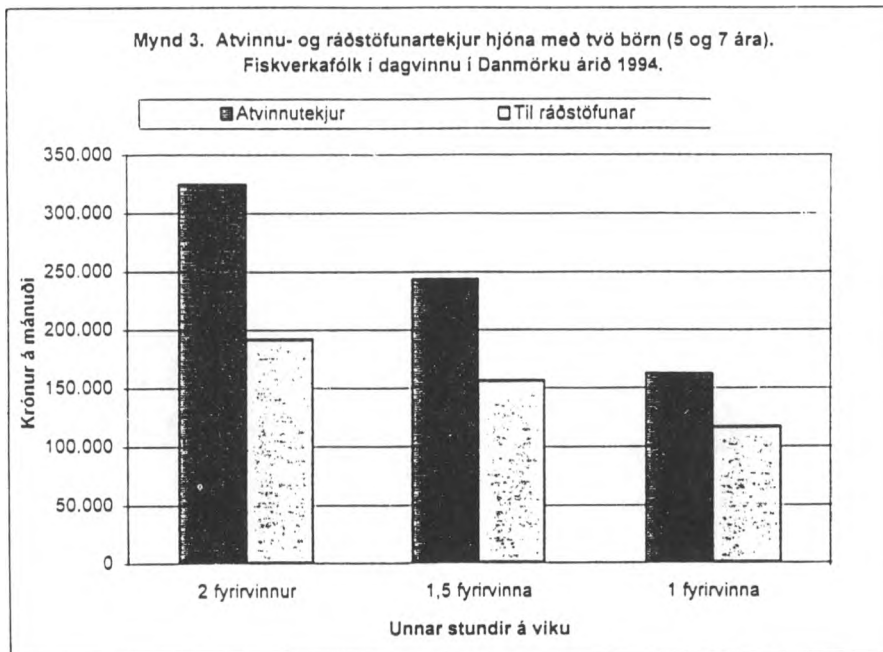
3 Ráðstöfunartekjur fjölskyldna.

Það er í raun óeðlilegt að bera saman tekjur fólks fyrir ólíkan vinnutíma, vegna þess að vinnutíminn er svo stór hluti lífsgæðanna. Í verkamannastétt þarf fólk að vinna alla greidda yfirvinnu, ólíkt því sem tíðkast hjá mörgum öðrum stéttum.

Lítum á atvinnu- og ráðstöfunartekjur fjölskyldna sem vinna sama vinnutíma. Við skoðum 3 samsetningar af fjölskyldum; fjölskyldu þar sem bæði hjónin eru útivinnandi, fjölskyldu þar sem konan vinnur hálfan daginn og fjölskyldu þar sem konan er heimavinnandi.



Það er ljóst að 4 manna fjölskylda sem hefur aðeins ein dagvinnulaun verkamanns á Íslandi getur tæplega séð sér farborða. Tekjujöfnunaráhrif íslenska skattkerfisins gera þessari fjölskyldu auðveldara fyrir með framfærslu, í gegn um barnabætur og skattleysismörk. Ráðstöfunartekjurnar verða því hærri en atvinnutekjurnar. Eftir því sem atvinnutekjurnar hækka minnka bætur hins opinbera.



Þessi mynd sýnir hvernig tekjuskattkerfið hefur áhrif á tekjur dönsku fiskverkafjölskyldurnar. Þær upphæðir sem hér eru hafa ekki verið leiðréttar fyrir mismuni kaupmáttar, enda er þeim ætlað að sýna samhengi atvinnu- og ráðstöfunartekna en ekki samanburð á kaupmætti. Slíkur samanburður er sýndur á mynd 4.

Skattleysismörk í Danmörku eru aðeins 23.000 krónur á mánuði, sem er miklu lægra en á Íslandi. Barnabætur eru hins vegar ekki tekjutengdar og eru greiddar til 18 ára aldurs miðað við 16 ár hér.

Það er ljóst að verkamannafjölskylda í Danmörku greiðir mun stærri hluta af tekjum sínum í skatta en sú íslenska. Danirnir stunda gífurlegar tilfærslur í gegn um skattkerfið, en þar njóta þegnarnir líka góðs af. Það er hins vegar ástæða til að staldra við og spurja hvaða þjónustu danska ríkið veitir fjölskyldunni.

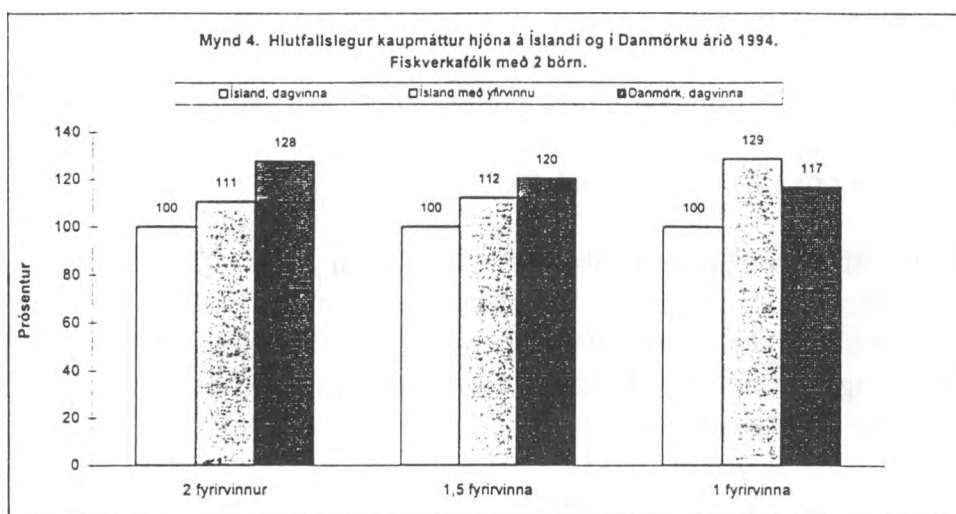
Ástæðulaust er að halda því fram að allt sé gott í Danaríki. Þar eru t.d. langir biðlistar eftir ýmsum aðgerðum á sjúkrahúsum. Hitt er víst að Danir búa barnafjölskyldum að mörgu leyti mun vænna umhverfi. Þeir hafa lagt mikið upp úr því að rækta og framkvæma virka fjölskyldustefnu, sem vissulega er mikils virði. Boðið er upp á heilsdagsskóla fyrir börnin og dagvistun yngri barna er skipulögð þannig, að ef ekki er pláss á leikskólum, þá tekur í flestum sveitarfélögum við skipulagt dagmæðrakerfi. Dagmæðrakerfið er niðurgreitt svipað og gert er með leikskólana. Magnið í barnabössun er auðvitað ekkert takmark í sjálfu sér, en við vitum að gæðin eru mjög góð í Danmörku eins og hér heima.

Það er líka ástæða til að geta þess, að læknishjálp er ókeypis í Danmörku. Tannlækningar eru einnig ókeypis fyrir öll börn fram að 18 ára aldri. Á Íslandi er stuðningurinn vissulega rýrari. Menntaskólanemar fá allar skólabækur að láni í skólanum. Svo mætti lengi telja smáatriði sem létta undir með fjölskyldunni.

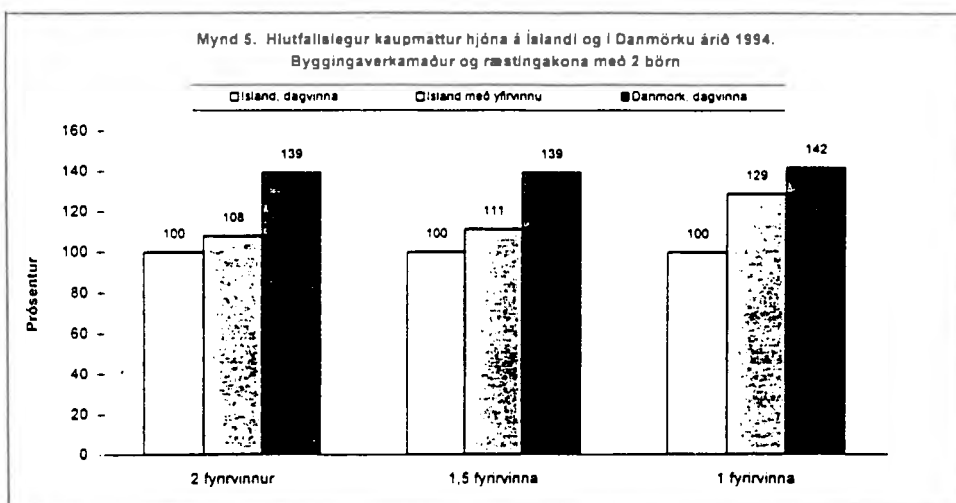
Auðvitað má margt gott segja um íslenska velferðarkerfið, en hér er gert ráð fyrir að lesendur þekki til þess.

Á myndinni hér fyrir neðan má sjá hlutfallslegan kaupmátt ráðstöfunartekna fiskverkafjölskyldna með tvö börn (5 og 7 ára). Eins og áður hefur komið fram þýðir hlutfallslegur kaupmáttur, að ráðstöfunartekjur íslensks verkafólks fyrir dagvinnu eru settar jafnt og

hundrað og laun “Yfirvinnuíslandinga” og Dana skoðuð út frá því. Við skoðum aftur 3 samsetningar af fjölskyldum, fjölskyldu þar sem bæði hjón eru útvinnaendur, fjölskyldu þar sem konan vinnur hálfan daginn og fjölskyldu þar sem konan er heimavinnandi.



Við sjáum að ráðstöfunartekjur danskrar fiskvinnslufjölskyldu fyrir dagvinnu eru að jafnaði 17 til 28% hærra en þeirrar íslensku. Ástæða er til að vekja athygli á því að þrátt fyrir gífurlega yfirvinnu fiskvinnslufólksins, nær fjölskylda með 2 fyrirvinnur ekki að slá á nema helming þess munar sem er á ráðstöfunartekjum milli landanna. Það er því ljóst að fjölskyldur sem hafa 2 fyrirvinnur eru langt um betur settar í Danmörku, en hér á Íslandi. Munurinn í ráðstöfunartekjum fyrir dagvinnu er 38 þúsund krónur á mánuði, eða tæp hálf milljón á ári.



Ef við skoðum byggingaverkamann og ræstingakonu sjáum við að ráðstöfunartekjur í Danmörku eru um 40% hærri fyrir dagvinnu. Hér erum við að tala um 56 þúsund krónur á mánuði eða tæp 700 þúsund á ári.

Það er ástæða til að benda á að kaupmáttaraukning á Íslandi hefur að meðaltali verið 1% á ári síðustu 25 árin. Að öllu óbreyttu tekur það áratugi að ná upp þeim kaupmáttarmuni sem er í löndunum.

4 Húsnæðismál

Við höfum í þessum dæmum einungis verið að tala um eignalaus einstaklinga. Auðvitað eru það bara einangruð dæmi. Allar fjölskyldur þurfa þak yfir höfuðið. Það er mjög misjant hvernig lönd eða ríki taka á húsnæðismálum þegnanna. Það er til dæmis afar margt ólíkt í þessum efnum á Íslandi og í Danmörku. Á Íslandi býr yfir 90% þjóðarinnar í eigin húsnæði, en í Danmörku er hlutfallið um 64%.

Í Danmörku er hins vegar mjög þróaður leigumarkaður. Leiguíbúðir eru m.a. byggðar af byggingarfélögum sem ekki byggja í hagnaðarskyni ("det almennyttige boligbyggeri") og ríkið veitir aðstoð í formi hagstæðra lána. Leiguíbúðir eru byggðar sem slíkar og öryggi leigenda er mikið. Húsaleigubætur eru greiddar í öllum sveitarfélögum. Þær eru tekjutengdar og háðar fjölskyldustærð, en eru ekki skattskyldar.

Verð á fasteignum er mjög mismunandi milli svæða, bæði hér heima og erlendis. Í stærri bæjum er verð jafnan hærra en í þeim smærri og ræðst þá einkum af atvinnumöguleikum, samgöngum og umhverfi.

Þær íslensku fjölskyldur sem við höfum litið á hér fá ekki hátt greiðslumat á almenna markaðinum. Miðað við 70% lánshlutfall og 1 milljón króna sparnað getur fjölskylda með 120.000 kr. heildartekjur keypt íbúð á tæpar 4 milljónir. Eins og allir vita er geysilega misjafnt eftir landssvæðum hvað hægt er að kaupa fyrir þessa upphæð. Í Reykjavík og nágrenni má búast við að þessar fjölskyldur leiti í félagslega húsnæðiskerfið og fái vaxtabætur, en á Sjálandi og stærstu borgum Jótlands í Danmörku má gera ráð fyrir að sambærilegar fjölskyldur búi í leigu og fái húsaleigubætur.

Samanburður á fasteignakaupum leiðir í ljós, að greiðslubyrði í Danmörku er mjög jöfn yfir kauptímann.² Vextir eru fastir og upphæð allra afborgana liggur fyrir strax í upphafi. Tilfærslur í danska skattkerfinu í formi endurgreiðslu vaxtakosnaðar eru, eins og hér á landi, frá þeim eldri og eignarmeiri til þeirra ungu og eignaminni. Vaxtabætur í Danmörku eru ekki tekjutengdar.

Samkvæmt tölum OECD er húsnæðiskostnaður heldur hærri í Danmörku en á Íslandi.

5 Lokaorð

Það er ástæða til að endurtaka, að samanburður á lífskjörum milli landa er afar erfiður. Það er svo ótal margt sem tína þarf til. Hvar lífsgæðin liggja verður ekki endilega sagt með tölum. Þær gefa hinsvegar vísbendingar einkum þegar fjallað er um sömu vöru og svipaða markaði. Ég hef hinsvegar gert mitt besta á þeim stutta tíma sem mér var ætlaður til þessarar samantektar.

Athuganir mínar hafa leitt í ljós að á milli Ísland og Danmörku er mikill munur á ráðstöfunartekjum fiskvinnslufólks, byggingaverkamanna og ræstingakvenna. Þær stéttir sem vinna hvað lengstan vinnutíma hafa möguleika á að vinna upp mismun heildartekna, en aðrar ekki. Munurinn verður jafnvel meiri þegar litið er á ráðstöfunartekjur fjölskyldanna.

Það er afar þýðingarmikið að verkalyðshreyfingin beiti sér fyrir því af öllu afli að auka hlut dagvinnu í tekjum fólksins og minnka yfirvinnuna. Það er ömurlegt að tekjur af yfirvinnu skuli vera ómissandi fyrir verkafólk. Yfirvinnuplágan á Íslandi ýtir undir misrétti og spillingu. Í lok október minntust íslenskar konur 20 ára afmæli kvennafrídagsins. Í umræðunum kom fram að íslenskar konur hafa engu náð í launajafnrétti. Við vitum að skammarlega lág dagvinnulaun koma einkum niður á konum. Krafan um mannsæmandi dagvinnulaun er því um leið krafa um launajafnrétti kynjanna.

Krafan um mannsæmandi dagvinnulaun er þó umfram allt krafa um kaupmáttartryggingu heildartekna á tímum samdráttar og minnkandi yfirvinnu.

² Fjármálastofnanir veita allt að 80% lán til 30 ára. Handhafabréf eru algeng til 10-15 ára.

Fylgiskjal III.

Þjóðhagsstofnun:

Minnisblað um lágmarkslaun.

(10. desember 1998.)

Meðal helstu einkenna efnahagsþróunar á Vesturlöndum á undanförunum áratug eða tveimur eru mikið atvinnuleysi og aukinn ójöfnuður í tekjudreifingu í mörgum landanna. Þessi þróun hefur beint sjónum stjórnámálanna og fræðimanna að lágmarkslaunum og hlutverki þeirra.

Tvö sjónarmið eru ríkjandi. Annars vegar er hin viðtekna kenning hagfræðinga að hækkun lágmarkslauna dragi úr atvinnu og hafi lítil áhrif til að leiðrétta tekjujöfnuð. Aðrir halda því hins vegar fram að hækkun lágmarkslauna sé áhrifarík leið til að bæta lífskjör hinna lægst launuðu og draga úr fátækt. Fylgismönnum hækkunar lágmarkslauna hefur borist fræðilegur liðsauki á sl. árum, m.a. í rannsóknum Cards og Kruegers, sem halda því fram að hækkun lágmarkslauna geti í raun aukið atvinnu.¹

Hér á eftir verður lýst fyrirkomulagi lágmarkslauna í OECD-ríkjum, fjallað um helstu sjónarmið og reifuð nokkur atriði er varða lágmarkslaun á Íslandi. Áður en lengra er haldið er nauðsynlegt að skýra nánar hugtakið lágmarkslaun.

Lágmarkslaun.

Í kjarasamningum er samið um kaup-taxta. Þeir eru bindandi að því leyti að óheimilt er að greiða lægri laun en þar er kveðið á um. Vinnuveitandi getur hins vegar greitt hærri laun. Á Íslandi er þannig samið um lágmarkslaun sem gilda um allt land og í öllum starfsgreinum.² Umræðan um lágmarkslaun fjallar ekki um þetta fyrirkomulag, heldur um lögbindingu lágmarkslauna, sbr. frumvarp Gísla Einarssonar o.fl. um hækkun lágmarkslauna í 85 þús. kr., er taka átti gildi 1. mars 1998. Víða erlendis háttar svo til að ekki er samið um lágmarkslaun með þeim hætti sem hér er gert og ekki eru til kjarasamningar sem gilda yfir landið og starfsgreinar. Í mörgum fræðiritum er ekki gerður greinarmunur á umsömdum lágmarkslaunum og lögbundnum. Á þessu er þó mikilvægur munur; annars vegar er um að ræða frjálsa samninga en hins vegar felur lögbinding í sér íhlutun um verðmyndun. Munurinn minnkar þó þegar samið er um lágmarkslaun í mjög miðstýrðum kjarasamningum þar sem áhrif einstakra fyrirtækja eða launþega eru lítil.

Lágmarkslaun í OECD-ríkjum.

Í nýjasta hefti OECD Employment Outlook³ er ítarlega fjallað um lágmarkslaun og verður umfjöllun hér að talsverðu leyti byggð á þeirri heimild.

Lögbundin lágmarkslaun eru í gildi í 14 af 29 aðildarríkjum OECD. Þar á meðal eru öll nýju aðildarríkin í Austur-Evrópu og Asíu, en að þessum 5 ríkjum frátöldum eru 9 aðildarríki með lögbundin lágmarkslaun.

¹ *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, 1995.

² Heimilt er þó að greiða iðnsveinum lægri laun og eins eru laun unglunga lægri.

³ *Making the most of the minimum: Statutory minimum wages, employment and poverty in OECD Employment Outlook*, París, júlí 1998.

Fyrirkomulag lágmarkslauna er mjög mismunandi frá einu landi til annars, eins og tafla 1 sýnir. Meginatriðin sem þar koma í ljós eru eftirfarandi:

- Lágmarkslaun eru víðast ákveðin í samráði við samtök launþega og atvinnurekenda.
- Lágmarkslaun taka mið af verðlagi eða launum, en eru óvíða formlega bundin við þessa kvarða.
- Í Evrópu eru miklar undantekningar frá lágmarkslaunum fyrir einstaka hópa og einstakar greinar.
- Í Norður-Ameríku eru lágmarkslaun að mestu án undanþágna.
- Hlutfall lögbundinna lágmarkslauna og meðaltímakaups í iðnaði er að meðaltali um 39%.

Tvö aðildarríki, Bretland og Írland, munu lögbinda lágmarkslaun um mitt ár 2000. Lágmarkslaun voru lögbundin í ákveðnum atvinnugreinum í Bretlandi 1909 og lögð niður 1993, nema í landbúnaði.

Í töflu 1 hér að aftan kemur fram að víðast eru lög um lágmarkslaun gömul að stofni til. Þá kemur einnig fram að lágmarkslaun hafa verið sett á í kjölfar félagslegs umróts, svo sem kreppunnar í N-Ameríku, stríðsloka Evrópu, falls alræðisstjórna í Austur-Evrópu og víðar.

Kaupmáttur lágmarkslauna hefur á undanförunum áratug lækkað mjög í Bandaríkjunum, Kanada og Mexíkó. Í nokkrum Evrópuríkjum, einkum í Frakklandi, Lúxemborg og Póllandi, hefur kaupmáttur lágmarkslauna hins vegar aukist umtalsvert, og sömu þróunar hefur gætt í Japan og Kóreu. Hins vegar hafa lágmarkslaun lækkað verulega í nær öllum ríkjum OECD í hlutfalli við meðallaun.

Í töflu 1 kemur fram að lágmarkslaun eru að jafnaði 44% af meðaltímakaupi í iðnaði og um 39% af heildarlaunum. Þau eru hæst í Frakklandi, en nokkru lægri í Hollandi og Nýja-Sjálandi. Umræða um lágmarkslaun er fyrirferðarmikil í Bandaríkjunum og rannsóknastarfsemi á sviðinu lífleg. Í því sambandi er rétt að hafa í huga hversu lág lágmarkslaunin eru að tiltölu við meðallaun þar í landi eða einungis 36–38% af meðallaunum. Til samanburðar við þessar tölur má nefna að lægstu umsamin laun á Íslandi á 2. ársfjórðungi 1997 námu 60,3% af meðaltímakaupi að tilliti teknu til eingreiðslna og 42,6% af heildarlaunum landverkafólks í ASÍ.

Lágmarkslaun og kjarasamningar.

Athyglisvert er að þau lönd sem ekki hafa lögbundin lágmarkslaun eiga það sameiginlegt að aðild að verkalýðsfélögum er víðtæk. Þessi ríki eiga það og sameiginlegt að kjarasamningar eru miðstýrðir. Þetta er sýnt í töflu 2. Þar kemur fram að ekkert Norðurlandanna lögbundur lágmarkslaun.

Ísland er ekki með í þessum samanburði, en samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofu Íslands voru 86,8% launþega í stéttarfélögum og er Ísland því í 2. sæti meðal OECD-ríkja í þessu tilliti. Miðstýring er mjög mikil í kjarasamningagerð á Íslandi og samræming milli samninga mikil.

Það er því mjög freistandi að álykta að ástæða sé til að lögbinda lágmarkslaun í þeim löndum þar sem stéttarfélög eru veik til að vernda þá launþega sem utan þeirra standa. Jafnframt má álykta að víðtæk aðild að stéttarfélögum geri lögbindingu óþarfa.

Rök með og móti lágmarkslaunum.

Fylgismenn lágmarkslauna tefla yfirleitt fram rökum um félagslegt réttlæti máli sínu til stuðnings. Hagkvæmnisrökum er einnig til að tefla. Kenningin um afkastalaun (efficiency wages) tengja saman framleiðni og laun, þannig að hækkun launa geti leitt af sér aukna fram-

leiðni. Þá hefur einnig verið bent á að hækkun lágmarkslauna að atvinnuleysisbótum óbreyttum hafi jákvæð áhrif á vinnuvilja.

Hefðbundin greining hagfræði á vinnumarkaði leiðir til eftirfarandi ályktana um áhrif lágmarkslauna:

- Lágmarkslaun draga úr atvinnu ungs fólks og lítt menntaðs fólks.
- Lágmarkslaun geta hindrað aðgengi ungs fólks að vinnumarkaðnum.
- Neikvæð áhrif á atvinnu eru mest í litlum opnum hagkerfum.
- Lágmarkslaun hafa lítil áhrif á fátækt þar sem atvinnuþátttaka meðlima fátækustu heimilanna er lítil.
- Hækkun lágmarkslauna leiðir til aukins launajafnaðar sem þannig getur dregið úr menntunarsókn.
- Með lækkun skatta eða breytingu bótakerfis má ná betri árangri við að auka atvinnu og bæta kjör hinna verst settu.

Þessi sjónarmið má sjá í mörgum ritum OECD.

Á það hefur verið bent að áhrif lágmarkslauna á atvinnustig sé háð forsendu um samkeppni á vinnumarkaði. Við skilyrði frjálsrar samkeppni munu laun ákveðast af jaðarafköstum vinnuafls. Samkeppnin mun hafa þau áhrif að einstakur atvinnurekandi hefur ekkert svigrúm til launabreytinga, þau ráðast alveg af markaðnum. Þjóði atvinnurekandi laun undir markaðslaunum munu allir starfsmenn segja upp, hann hefur heldur engan hag af því að hækka laun umfram markaðinn.

Ófullkomin samkeppni breytir ofangreindum niðurstöðum að verulegu leyti. Í ýtrasta tilviki háttar svo til að aðeins einn kaupandi er á markaðnum. Slík tilvik eru nefnd einkeypi. Þegar svo háttar til halda þær niðurstöður sem fást í frjálsri samkeppni ekki. Við slík skilyrði verða laun lægri en jaðarafköst. Atvinnurekandinn hefur svigrúm til launabreytinga, en hann tekur tillit til þess að hann þarf að hækka launin ef hann vill fá fleiri til starfa og því verður atvinna minni hjá einkaupa en við skilyrði frjálsrar samkeppni. Hækkun lágmarkslauna getur aukið atvinnu hjá einkaupa, eins og Card og Krueger sýna fram á.

Við fyrstu sýn kann einkaupadæmið að virðast hrein undantekning. Svo þarf þó ekki að vera, því fyrirtæki geta haft umtalsverð áhrif á launin á einstökum mörkuðum og gagnvart starfsfólki sínu. Almenn hallast hagfræðingar þó fremur að því að líkan sem byggist á fullkominni samkeppni sé raunsönn lýsing á vinnumarkaðinum, einkum er til lengdar lætur. Þegar horft er til Íslands og launamyndunar hér á landi má bæta við rökum gegn hækkun lágmarkslauna.

- Hækkun lágmarkslauna leiðir til launaskriðs langt upp eftir launakerfinu og þegar til lengdar lætur breytast launahlutföll ekki.

Þegar þetta gerist koma áhrifin fremur fram í almennum launahækkunum og leiða hugsanlega til verðbólgu án þess að atvinna dragist saman. Þessi hefur því miður verið reynslan hér á landi af hækkun lágmarkslauna með kjarasamningum á umliðnum áratugum. Þótt launadreifing sýni að fáir taki lágmarkslaun, vegna alls konar yfirborgana, hefur hluti af launakjörum mun fleiri launþega verið tengdur lægstu töxtunum.

Niðurstöður rannsókna.

I. Áhrif á atvinnu.

Miklar empírískar rannsóknir hafa verið gerðar á áhrifum lágmarkslauna á atvinnustig og þá einkum á atvinnu ungs fólks.

Í yfirlitsgrein Browns og fleiri⁴ um þessar rannsóknir var komist að þeirri niðurstöðu að 10% hækkun lágmarkslauna mundi minnka atvinnu ungs fólks um 3%. Bók Cards og Kruegers er byggð á öðru líkani og annarri rannsóknaraðferð. Niðurstaða þeirra er sú að hækkun lágmarkslauna hafi lítil áhrif á atvinnu ungs fólks og að áhrifin séu fremur jákvæð en neikvæð.

Flestar rannsóknir á þessu sviði hafa verið gerðar á tímaröðum. Rannsókn Cards og Kruegers studdist hins vegar við „case studies“ þar sem fylgst var með áhrifum af hækkun lágmarkslauna á atvinnu í fjölmörgum fyrirtækjum um nokkurt skeið. Þessi rannsóknaraðferð hefur verið gagnrýnd af mörgum. Bent hefur verið á að gagna í rannsókninni hafi verið aflað með símakönnunum, sem oft eru ónákvæmar, og að spurningar í könnuninni hafi verið ónákvæmar. Könnun á launagreiðslum fyrirtækja á sama svæði og í sömu atvinnugreinum leiddi í ljós nokkuð aðrar niðurstöður. Þá hefur einnig verið bent á að í óhefðbundnum aðferðum Cards og Kruegers felist erfiðleikar við að sýna fram á að ekki hafi komið til aðrir áhrifa-valdar en launahækkun. Þá hefur verið bent á að áhrifin af hækkun lágmarkslauna á atvinnu komi fram að nokkrum tíma liðnum.⁵

Aðstæður eru misjafnar frá einu landi til annars. Í fyrrnefndri skýrslu OECD er gerð grein fyrir rannsókn OECD á áhrifum lágmarkslauna í níu aðildarríkjum. Niðurstaðan er sú að hækkun lágmarkslauna um 10% dragi úr atvinnu unglunga (15–19 ára) um 0–2% þegar Portúgal og Spáni er sleppt en um 3–6% ef þau lönd eru með. Áhrifin á atvinnu ungs fólks (20–24 ára) eru lítil sem engin, og alls engin hvað varðar atvinnu fólks á aldrinum 25–54 ára.

Í áðurtilvitnuðu riti OECD eru birtar helstu niðurstöður fjölda rannsókna á áhrifum lágmarkslauna á atvinnu. Af 24 tilfærðum rannsóknum var niðurstaða 14 að hækkun lágmarkslauna drægi úr atvinnu ungs fólks, í tveimur var niðurstaða sú að atvinna sumra hópa minnkaði en annarra ekki, í fjórum var niðurstaðan sú að hækkun hefði engin áhrif og í fjórum rannsókna var niðurstaðan sú að hækkun lágmarkslauna yki atvinnu ungs fólks.

II. Áhrif á tekju- og launajöfnun.

Ef hækkun lágmarkslauna leiðir einvörðungu til þess að þeir launþegar sem eru síst framleiðnir missa vinnuna, verða áhrif hækkunar lágmarkslauna þau að launajöfnuður minnkar. Þetta virðist ekki vera reynslan í aðildarríkjum OECD. Launadreifingin jafnast, því þeir sem áður voru á lágmarkslaunum fá hærri laun og laun þeirra sem voru áður heldur yfir lágmarkslaunum hækka einnig, en áhrif eru lítil sem engin á þá sem eru með enn hærri laun. Rétt er að taka það skýrt fram að þessar rannsóknir eru miðaðar við litlar breytingar á lágmarkslaunum, en um hækkun þeirra um tugi prósent gegnir allt öðru máli.

Rannsóknir OECD sýna þrátt fyrir þetta að á fátækustu heimilunum eru ekki margir með lágmarkslaun. Þetta skýrist af því að fáir á fátækustu heimilunum eru vinnandi. Unglingar eða ungt fólk sem þiggja lágmarkslaun búa oft á heimilum þar sem fjölskyldutekjur geta verið mjög háar. Eins eru áhrif hækkunar lágmarkslauna á ráðstöfunartekjur heimila í mörgum tilvikum lítil vegna áhrifa skatta og þó enn fremur bótakerfisins. Hér er um að ræða hina illræmdu fátæktargildru, þegar háir jaðarskattar og tekjutenging bóta koma í veg fyrir að ráðstöfunartekjur efnalítills fólki geti hækkað.

⁴ Brown, C., Gilroy, C. og Cohen, A. (1982), „The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment“, *Journal of Economic Literature*, júní, bls. 487–528.

⁵ Sjá m.a. yfirlit í *Economist* apríl 1995 og greinar í *American Economic Review*, maí 1995.

Niðurstaða.

Niðurstaða OECD í umfjöllun sinni um lágmarkslaun er þessi:

„Lögbundin lágmarkslaun hafa bæði kosti og galla. Þau geta komið í veg fyrir að laun falli niður fyrir félagslega óviðunandi mörk. Þau geta einnig aukið hvata til vinnu. Ef lágmarkslaun hafa veruleg áhrif á atvinnu er viðbúið að kostirnir verði vegnir upp. Áhrif lágmarkslauna til að bæta kjör hinna lægst launuðu fara einnig eftir samspili við önnur úrræði sem beitt er til að styðja við lágtekjuheimili.

Ekki er hægt að skera úr um með neinni nákvæmni hversu mikil áhrif lágmarkslaun hafa á atvinnustig þegar miðað við er við tiltölulega litlar hækkanir lágmarkslauna. Hins vegar er almennt samkomulag um að miklar hækkanir lágmarkslauna miðað við meðallaun muni draga úr atvinnu. Þótt niðurstöður stangist stundum á, eru líkur á að ungu fólki sé hætt við að missa vinnuna.“⁶

Þótt bók þeirra Cards og Kruegers hafi vissulega leitt til þess að margar forsendur hagfræðinga um lágmarkslaun hafi verið endurmetnar, virðast engu að síður nýlegar rannsóknir fremur hallast að því að jafnvel lítil hækkanir lágmarkslauna geti haft skaðvænleg áhrif á atvinnu ungs fólks.

⁶ Bls. 57, *OECD Employment Outlook*.

Tafla 1. Fyrirkomulag lögbundinna lágmarkslauna í OECD-ríkjum.

Land og ár sem lágmarks-laun voru tekin upp	Endurskoðun	Undanþágur og lægra lágmark vegna ungs fólks	Hlutfall lágmarkslauna og	
			meðaltímakaups í iðnaði	meðallauna með yfirvinnu og bónus
<i>Bandaríkin</i> (1938)	Hvorki tengd verðlagi né launum.	Lægri laun fyrir yngri en 20 ára fyrstu 90 daga þeirra í starfi.	36,1%	38,1%
<i>Frakkland</i> (1950; breytt 1970)	Einhliða ákvarðað m.t.t. verðlags og launa, skv. ákv. forskrift.	Undanþágur vegna öryrkja o.fl. Lægri laun fyrir 17–18 ára og þá sem starfað hafa stutt.	68,7%	57,4%
<i>Holland</i> (1968)	Þróun meðallauna, tillit til bóta.	Lægri laun fyrir 15–22 ára.	58,1%	49,4%
<i>Japan</i> (1959; breytt 1970)	Samráð við aðila vinnumarkaðar m.t.t. launa og verðs.	Undanþágur vegna öryrkja, lærlinga o.fl.	46,8%	30,8%
<i>Kanada</i> (1930–1950)	Hvorki tengd verðlagi né launum.	Undanþágur í einstökum fylkjum.	38,2%	39,6%
<i>Kórea</i> (1988; breytt 1990)	Samráð.	Starfsmenn í fyrirtækjum með færri en 10 starfsmenn. Lægri laun fyrir yngri en 18 og þá sem starfað hafa stutt.	30,7%	24,4%
<i>Lúxemborg</i> (1944)	Verðlag. Annað hvort ár miðað við laun og hagþróun.	Lægri laun fyrir 15–17 ára.		53,9%
<i>Mexíkó</i> (1917; breytt 1962)	Samráð.	Engar undanþágur.	27,6%	
<i>Nýja-Sjáland</i> (1945; breytt 1983)	Árleg.	Undanþágur vegna öryrkja o.fl. og lægri laun fyrir 16–19 ára.	52,8%	45,6%
<i>Portúgal</i> (1974)	Samráð, verðbólga og hagþróun.	Lægri laun fyrir yngri en 18 ára.	64,1%	
<i>Pólland</i> (1990)	Þrisvar til fjórum sinnum á ári, m.t.t. til útgjalda tekjulágra, verðbólgu og hagþróunar.	Engar undanþágur.		44,6%
<i>Spánn</i> (1963; breytt 1976)	Samráð, m.t.t. verðbólgu og hagþróunar	Lægri laun fyrir yngri en 18 ára.	40,6%	32,4%
<i>Tékkland</i> (1991)	Hvorki tengd verðlagi né launum.	Lágmarkslaun eiga bara við þá sem ekki taka laun skv. kjarasamningum.		21,2%
<i>Tyrkland</i> (1971)	Samráð.	Lægri laun fyrir yngri en 16 ára.	27,7%	
<i>Ungverjaland</i> (1977; breytt 1976)	Samráð.		40,7%	37,4%
<i>Óvegið meðaltal</i>			44,3%	39,6%

Heimild: *OECD Employment Outlook*, júlí 1998.

Tafla 2. Verkalýðsfélög og kjarasamningagerð í nokkrum ríkjum OECD.

	Hlutfall launþega í verkalýðsfélögum		Miðstýring ¹	Samræming ²
	Hlutfall %	Sæti	Sæti	Sæti
<i>Með lögbundin lágmarkslaun</i>				
Kanada	38%	8	16	16
Frakkland	9%	19	5	9
Japan	24%	16	16	1
Holland	26%	15	5	9
Nýja-Sjáland	30%	12	16	16
Portúgal	32%	11	5	9
Spánn	19%	17	5	9
Bandaríkin	16%	18	16	16
<i>Ekki með lögbundin lágmarkslaun</i>				
Ástralía	35%	9	14	15
Austurríki	42%	6	1	1
Belgía	54%	5	1	9
Danmörk	76%	3	5	6
Finnland	81%	2	1	6
Þýskaland	29%	13	5	1
Ítalía	39%	7	5	4
Noregur	58%	4	1	4
Svíþjóð	91%	1	5	9
Sviss	27%	14	5	6
Bretland	34%	10	14	16

Heimild: *OECD Employment Outlook*, júlí 1997.

¹ Með miðstýringu er átt við á hvaða vettvangi samið er um laun. Um þrjá meginvettvanga er að ræða. Í fyrsta lagi er um að ræða samninga milli heildarsamtaka sem taka til allra atvinnugreina og allra landshluta. Í öðru lagi er um að ræða samninga milli einstakra stéttarféлага og samtaka atvinnurekenda um laun einstakra stétta eða atvinnugreina og loks í þriðja lagi samninga um laun í einstökum fyrirtækjum milli stjórnenda og stéttar- eða starfsmannaféлага.

² Í mörgum löndum eru kjarasamningar gerðir í einstökum fyrirtækjum, en mikil samræming er milli þeirra, sem ýmist er vegna samráðs milli atvinnurekenda eða stéttarféлага.